



ASGP
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU



TÜRK METAL SENDİKASI

**AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK
PLATFORMU**

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KRONİK PROBLEMLERİ ÇALIŞTAYI
6-7 ŞUBAT 2026, ANADOLU HOTELS ESENBOĞA THERMAL, ANKARA

OTELE GİRİŞ - 05.02.2026 PERŞEMBE

1. GÜN – 06.02.2026 CUMA

09.00 –09.30

Kayıt

09.30 – 10.00

Açılış Konuşmaları

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER, Akademik Sosyal Güvenlik Platformu Başkanı
Taliphan KIYMAZ, Türk Metal Sendikası Genel Sekreteri

10.00 – 11.15

I. Oturum: Sosyal Güvenlik Hukukunda Sistemik Sorunlar

Oturum Başkanı: Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Doç. Dr. Asiye ŞAHİN EMİR

Sosyal Güvenlik Kurumuna Yanlış Bildirilen İşten Çıkış Kodunun Hukuki Sonuçları

Doç. Dr. Ayşe KÖME AKPULAT

Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Uygulama Sorunları

Doç. Dr. Hasan KAYIRGAN

İş Mahkemeleri İlamıyla Tahsil Edilen Kazançların Prim Kesintisine Tabi olması

11.15 – 11.30

Kahve Arası

11.30 – 12.45

II. Oturum: Sigortalılık Statüsü ve İşin Yürütümü Konusunda Uygulama Sorunları

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Talat CANBOLAT

Öğr. Gör. Dr. Duygu AÇIK – Prof. Dr. Yusuf ALPER

5510 Sayılı Kanunda 4/1-b'li Sigortalılar Bakımından Norm ve Standart Birliğine Aykırı Uygulamalar

Doç. Dr. Senem DEĞER

Çalışma İzni Olmayan Yabancıların Sosyal Güvenliği

12.45 – 14.00

Öğle Arası

14.00 – 15.15

III. Oturum: Kayıt Dışı İstihdam ve Hizmet Tespiti

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ, Dr. Hasan ASLAN, Dr. Dilek DEMİR ULAŞ, Dr. Gökten GÖRMEZÖZ, Dr. Erdal KAYA

Kayıt Dışı İstihdam ve Hizmet Tespit Davaları

Prof. Dr. Ufuk AYDIN – Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem GÖKDUMAN

Sporcularda Sigortalılık Statüsünün Belirsizliği

Doç. Dr. Aslıhan KAYIK AYDINALP

Çalışma Amacıyla Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Sosyal Güvenlik Hakkı

15.15 -15.30

Kahve Arası

15.30 – 16.45

IV. Oturum: İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Uygulama Sorunları

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Levent AKIN

Doç. Dr. Ayşe Ledün AKDENİZ

Meslek Hastalıklarının Tespitine İlişkin Sorunlar

Doç. Dr. Meltem ÖZTÜRK

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Edimlerinde Uygulama Sorunları

Doç. Dr. F. Ayça İZMİRLİOĞLU

İş Kazasından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarına İlişkin Arabuluculuk Uygulamalarına Dair Sorunlar

17.00 – 18.00

Akademik Sosyal Güvenlik Platformu İdari Toplantısı

2. GÜN – 07.02.2026

09.30 – 10.45

V. Oturum: Sosyal Sigortada İlke ve Uygulama Arasındaki Gerilimler

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Kadir ARICI

Prof. Dr. Mehmet Refik KORKUSUZ

EYT ve Temel Sosyal Sigortacılık İlkelerine Aykırı Müdahaleler

Dr. Emre YAYIN

Kamu Görevlilerinde Re'sen Emeklilik

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI – Prof. Dr. Mahmut KABAKCI

Sosyal Sigortalarda Zorunluluk İlkesi Perspektifinden Sahte Sigortalılık Sorunu

10.45 – 11.00

Kahve Arası

V. Oturum: Kriz, Bütçe ve Finansallaşma Bağlamında Sosyal Güvenlik Sistemi

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Şerife TÜRCAN ÖZŞUCA

Dr. Ergin DİNÇ

Sosyal Güvenliğin Finansallaşması ve Sağlık Sisteminin Dönüşümü

Dr. Gökhan TUNA - Kemalettin KUZUCU

Bütçe Dengesi Perspektifinin Sosyal Güvenlik Kanun Tekliflerine Etkisi

Dr. İbrahim DEMİRBİLEK

Sosyal Sigorta Prim Aflarının İşveren ve Sigortalıların Prim Ödeme Davranışlarına Etkisi

Öğle Yemeği

13.30 – 15.00

PANEL: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Kronik Problemleri Genel Değerlendirme

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Ali Nazım Sözer

Sosyal Güvenlik Kurumu

Türkiye Emekliler Derneği

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Akademik Sosyal Güvenlik Platformu

Kapanış

SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA YANLIŞ BİLDİRİLEN İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN HUKUKİ SONUÇLARI

Doç. Dr. Asiye ŞAHİN EMİR

İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi

SUNUM PLANI

- ▶ I. İŞTEN ÇIKIŞ KODU KAVRAMI VE ÖNEMİ
- ▶ II. İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ
 - ▶ A. İDARİ YOLDAN DÜZELTİLMESİ
 - ▶ B. UZLAŞMA TUTANAĞI İLE DÜZELTİLMESİ
 - ▶ C. ARABULUCU ANLAŞMA TUTANAĞI İLE DÜZELTİLMESİ
 - ▶ D. DAVA YOLUYLA DÜZELTİLMESİ
- ▶ SONUÇ

► I. İŞTEN ÇIKIŞ KODU KAVRAMI VE ÖNEMİ

- İşten çıkış kodu, iş sözleşmesinin kim tarafından ve hangi sebeple sona erdirildiğini gösteren rakamsal kod olarak ifade edilebilir.
- İşten çıkış kodu, iş ilişkisinin hangi nedenle sonlandığını tanımladığı için hem işçi hem de işveren bakımından doğabilecek hak ve yükümlülükleri doğrudan etkilemektedir.
- Her bir kod, belirli bir hukuki duruma işaret etmekte olup; işsizlik ödeneğine hak kazanılıp kazanılamayacağı, kıdem tazminatına ilişkin koşulların oluşup oluşmadığı, ihbar tazminatı yükümlülüğü, işverenin hukuki sorumlulukları ve işçinin yeniden istihdam süreçlerine ilişkin prosedürler üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir.

- ▶ Uygulamada, işten ayrılış nedenine ilişkin bilgilerin hatalı şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna ileildiği durumlara sıkça rastlanmaktadır. Bu tür hatalı bildirimler, sigortalının hem sosyal güvenlik hem de işsizlik sigortası kapsamındaki haklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.
- ▶ İşten çıkış kodları, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Hakkında Genelgede değişiklik yapan 2021/9 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi ile “İşten ayrılış nedenleri” başlığı altında yer alan işten çıkış kodları düzenlenmiş; 2021/9 sayılı Genelge ile bu kodlardan “İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” başlıklı 29 numaralı kod kaldırılmış ve bunun yerine işverence İş Kanunu madde 25/II hükmünün hangi bendi kapsamında feshin gerçekleştirildiğini ayrıntılandırabilmek amacıyla 42'den 50'ye kadar 8 yeni kod sevk edilmiştir. Her bir kodun farklı bir anlamı bulunmakta ve iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğini ifade etmektedir.

- ▶ İşçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda işten çıkış kodu belirleyici niteliğe sahiptir.
- ▶ İşten çıkış kodu, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma durumu ile iş sözleşmesinin fesih nedeni ve sözleşmenin hangi tarafça feshedildiği hususlarının tespit edilmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır.
- ▶ İŞKUR, iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenlerle sona erip ermediğini değerlendirirken, işveren tarafından düzenlenen işten ayrılış bildirgesinde belirtilen işten çıkış kodlarını esas almaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi sona eren kişinin işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için işveren tarafından işten ayrılış bildirgesinde belirtilen işten çıkış kodu da belirleyici bir unsurdur.

İŞTEN AYRILIŞ NEDENLERİ

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	4857 sayılı Kanun Madde 17
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	4857 sayılı Kanun Madde 17, 854 sayılı Kanun Madde 16, 5953 sayılı Kanun Madde 6/4. Fıkra
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	4857 sayılı Kanun Madde 11
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
9	Malulen emeklilik nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
10	Ölüm	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
11	İş kazası sonucu ölüm	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı

İŞTEN AYRILIŞ NEDENLERİ

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
12	Askerlik	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
13	Kadın işçinin evlenmesi	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
15	Toplu işçi çıkarma	4857 sayılı Kanun Madde 29
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	–
17	İşyerinin kapanması	4857 sayılı Kanun Madde 3
18	İşin sona ermesi	–
19	Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)	–
20	Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)	–
21	Statü değişikliği	–

İŞTEN AYRILIŞ NEDENLERİ

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-III
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-I
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-II, 5953 sayılı Kanun Madde 11-I
26	Disiplin kurulu kararı ile fesih (değişik 7/10/2020 tarihli ve 2020/41 sayılı Genelge)	4857 sayılı Kanun Madde 25-II
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-III-IV
28	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-I, 5953 SK. Md.12/I
29	Mülga 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge	–
30	Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa “4” nolu kod kullanılır)	–
31	Türk Borçlar Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	–
32	4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih	–

İŞTEN AYRILIŞ NEDENLERİ

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi	5953 sayılı Kanun Madde 7
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 6
35	Devlet memurluğuna geçiş yapma	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge)(Değişik, 28/2/2023 tarihli ve 2023/10 sayılı Genelge)
36	KHK ile işyerinin kapatılması	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
37	KHK ile kamu görevinden çıkarma	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
38	Doğum nedeniyle işten ayrılma (Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
39	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
40	696 KHK ile kamu işçiliğine geçilmemesi sebebiyle çıkış	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
41	Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)

İŞTEN AYRILIŞ NEDENLERİ

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
42	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-a
43	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	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-b
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-c
45	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	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-d
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-f
48	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-g
49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h
50	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	(Ek, 1/4/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge) 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-ı


► II. İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ

- Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işten çıkış bildirim kapsamında yer alan çıkış kodu, mevzuat gereği yalnızca işveren tarafından tesis edilen ve değiştirilebilen bir idari kayıt niteliği taşımaktadır. Kurumun, sigortalının bireysel başvurusu üzerine bildirilen çıkış kodunu re'sen veya doğrudan düzeltme yetkisi bulunmamaktadır.
- Yanlış bildirilen işten çıkış kodunun düzeltilmesi hukuken mümkün olmakla birlikte, söz konusu düzeltme süreci işveren ve işçi bakımından farklı başvuru usul ve esaslarını içeren, çok aşamalı bir prosedür niteliği arz etmektedir.

► A. İDARİ YOLDAN DÜZELTİLMESİ

► 1. İşveren Tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvurulması

- İşveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna iletilen işten ayrılış bildirgesinde yer alan sigortalının mesleğine, meslek koduna, işten çıkış tarihine ve çıkış nedenine ilişkin bilgiler ile işten ayrılmayı izleyen ay ve önceki aylara ait kazançları, işten ayrılma tarihini takip eden on günlük süre içerisinde düzeltilebilir . İşveren, işten ayrılış bildirgesi verdikten sonra on gün içinde bildirmede yer alan işten çıkış kodunun e-sigorta yoluyla dilediği zaman güncelleyebilir. Bu süre içinde işveren işten ayrılış bildirgesini iptal de edilebilir . Böyle bir durumda işçi işyerinde çalışmaya devam ederse Yargıtay'ın da vermiş olduğu bir kararda belirttiği gibi iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmelidir .

- 
- ▶ On günlük süre geçtikten sonra işverence sehven verilen bildirgenin düzeltilmesi, Kurumun denetim ve kontrole görevli memurları tarafından düzenlenen raporlarla silinmesinin istenmesi ya da mahkeme kararı ile silinmesine karar verilmesi durumunda mümkündür. İşverenlerin işten ayrılış nedenine yönelik değişiklik talepleri buna ilişkin belgelerle müracaat edilmesi halinde mümkündür.

► 2. İşveren Tarafından Türkiye İş Kurumuna Başvurulması

- İşveren, Sosyal Güvenlik Kurumuna vermiş olduğu işten ayrılış bildirgesinde, sigortalının işten ayrıldığı tarihi izleyen on günlük sürenin sona ermesinden sonra değişiklik yapamaz. Bu süre geçtikten sonra işverenlerin veya sigortalıların, düzeltme talebine dayanak teşkil eden kanıtlayıcı somut belgelerle birlikte doğrudan İŞKUR müdürlüklerine başvurmaları gerekmektedir.

► B. İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN UZLAŞMA TUTANAĞI İLE DÜZELTİLMESİ

- 2020/1 sayılı Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi'nde, Avukatlık Kanunu'nun 35/A maddesi kapsamında düzenlenen ve işçi, işveren ile taraf vekillerinin imzalarını taşıyan uzlaşma tutanaklarından, feshin İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında gerçekleştiğinin anlaşılması hâlinde, söz konusu uzlaşma tutanaklarının mahkeme kararı gibi değerlendirilerek işten çıkış kodunun değiştirilebileceği düzenlenmiştir .

► C. ARABULUCULUK YOLUYLA İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ

İşçinin işten çıkış kodunun düzeltilmesi amacıyla tespit dava açması mümkündür . Açılan davada davacı işçinin arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Bununla birlikte işçi ile işveren arasında işçilik alacakları ya da işe iade talebiyle dava açmadan önce işçinin arabulucuya başvurması zorunlu olup tarafların arabulucu nezdinde anlaşmaları mümkündür. İşçi, düzenlenen anlaşma tutanağı uyarınca kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve diğer işçilik alacaklarına hak kazanabilmektedir. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin işsizlik ödeneği ödenmesini gerektiren bir sebeple sona erdiği kabul edilebilir.

Bunun yanı sıra işveren tarafından, işten ayrılış bildirgesinde iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandırmayan bir nedenle sona erdiğinin gösterilmesi durumunda, sigortalı işsiz, zorunlu arabuluculuk sürecinde işten çıkış nedeninin düzeltilmesini de talep edebilir. Zira arabuluculuk sürecinde tarafların bu konuda anlaşmalarına herhangi bir engel bulunmamaktadır.


- ▶ İŞKUR'un 2020/1 sayılı Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde, “Arabuluculuk Tutanağı ile Yapılan Başvurular” başlığı altında “6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 18 inci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan “Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.” hükmü gereği taraflar arasında anlaşmanın sağlandığı arabuluculuk tutanaklarından feshin 4447/51. madde kapsamında olduğu anlaşılıyor ise fesih nedeni güncellenir” düzenlemesine yer verilmiştir.
- ▶ Genelgede arabuluculuk anlaşma belgesinde iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak bir şekilde sona erdiği belirtilmişse işten çıkış kodunun güncellenmesi suretiyle işçilere işsizlik ödeneğinden yararlanma olanağı tanınmıştır . İşsizlik ödeneğinin ödenebilmesi ve işten çıkış kodunun 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi çerçevesinde işveren kaynaklı fesih olarak güncellenebilmesi için, arabuluculuk tutanağında bu durumun açık ve net bir şekilde belirtilmiş olması gerekmektedir.

- ▶ 2020/1 sayılı Genelgede yer alan “Arabuluculuk tutanağı işçi tarafından Kurumumuza sunulmuş ise söz konusu tutanağın teyidi ile feshe ilişkin varsa başka belgelerin en seri şekilde gönderilmesi işverenden talep edilir.” ifadesi nedeniyle anlaşma belgesinde veya son tutanakta işçinin feshin işsizlik ödeneği almaya hak kazandıracak şekilde sona erdiğinin yazılı olması tek başına işten çıkış kodunun düzeltilmesi bakımından yeterli değildir. Kuruma anlaşma belgesinin veya son tutanağın içeriğini kontrol etme görevi verilmiştir.

- ▶ İşveren tarafından bildirilen işten çıkış kodu sebebiyle işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanamadığı bazı hallerde,
- ▶ Yargıtay; arabuluculuk sürecinde işveren tarafından ödenen tazminatları esas alarak, fesih sebebinin gerçeğe aykırı şekilde bildirildiği sonucuna isabetli biçimde ulaşmaktadır . Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2023 yılında verdiği bir kararında, işten çıkış kodu 46 olarak bildirilen bir çalışanın arabuluculuk sürecinde kıdem ve ihbar tazminatı almış olmasını dikkate alarak söz konusu kodun hatalı olduğuna ve iş sözleşmesinin 4447 sayılı Kanununun 51. maddesinin (c) bendinde belirtilen sebepler kapsamında sona erdiğinin kabulü gerektiğine, Mahkemece işsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli diğer şartların gerçekleşip gerçekleşmediği değerlendirilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir . (Yarg., 9. HD., 14.12.2023, 2023/14536 E., 2023/19611 K., www.legalbank.net)
- ▶ Buna karşılık aynı Daire, 2024 tarihli bir başka kararında ise, işverenin haklı nedenle fesih iradesi sonrasında taraflar arasında yapılan arabuluculuk anlaşması kapsamında kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş olmasının, işten ayrılış kodunun değiştirilmesine ilişkin davanın kabulünü zorunlu kılmadığını belirtmiştir. (Yarg., 9. HD., 10.12.2024, 2024/12205 E., 2024/15970 K., www.legalbank.net)

- ▶ 11 Mart 2025 tarihi itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 2025/8 sayılı Genelge, arabuluculuk sürecinin işten çıkış kodu üzerindeki etkisine ilişkin yeni bir düzenleme getirmiştir.
- ▶ 2025/8 sayılı Genelge ile 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri konulu Genelge'nin Birinci Kısım, Altıncı Bölümüne; sigortalılığın, kıdem veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde bildirilen bir işten ayrılış nedeniyle sona ermesinin ardından, arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararıyla işçiye kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesine karar verilmesi hâlinde, işten ayrılış nedeninin değiştirileceğine ilişkin bir hüküm eklenmiştir. Buna göre, sigortalının veya işverenin, ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi ya da mahkeme kararı ile Kuruma başvurması durumunda, sigortalının işten ayrılış nedeni, ilgili mahkeme kararına veya arabuluculuk anlaşma belgesine uygun olacak şekilde güncellenecektir. Bu düzenlemeyle sigortalıya, Sosyal Güvenlik Kurumuna arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı sunmak suretiyle işten çıkış kodunun değiştirilmesini talep edebilme imkânı tanınmıştır. Kanaatimizce, uygulamada ortaya çıkan sorunların giderilmesine yönelik olarak getirilen ve nispeten yeni nitelik taşıyan bu düzenleme, yerinde ve isabetli bir düzenleme niteliğindedir


- ▶ Genelgeyle yapılan değişiklikten önce uygulamada işten ayrılış kodunun düzeltilmesi veya değiştirilmesi sürecinde işçinin tek başına yaptığı başvurular dikkate alınmamaktaydı. Bu durum, işçilerin sosyal güvenlik haklarına erişimini sınırlamakta ve işsizlik ödeneği gibi hakların elde edilmesinde prosedürel engeller yaratmaktaydı. 2025/8 sayılı Genelge ile getirilen yeni düzenleme ise, işçiye mahkeme kararı veya arabuluculuk anlaşma tutanağını Kuruma sunmak suretiyle işten çıkış kodunu değiştirme imkânı tanımakta, böylece işçinin hak kaybı yaşamasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır.
- ▶ Arabuluculuk süreci sonucunda iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdirildiğinin belirtilmesi hâlinde, fesih nedeninde değişiklik yapılarak işten çıkış kodunun güncellenebilmesi, sigortalı işsizin işsizlik ödeneğine çok daha kısa sürede erişmesini sağlamaktadır. Bu doğrultuda, sigortalı işsiz veya işveren, sigortalı işsize ihbar ve/veya kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin hüküm içeren arabuluculuk tutanağı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmak suretiyle işten çıkış kodunun değiştirilmesini talep edebilecek; böylece sigortalı işsiz, yargı yoluna başvurmasına gerek kalmaksızın, hızlı ve etkin bir biçimde işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir.

- 
- ▶ Genelgede yalnızca ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanılan hâllere yer verilmesinin eksik bir düzenleme niteliği taşıdığını ve bu durumun hatalı uygulamalara yol açabileceğini söylemek mümkündür. Nitekim işçi, kıdem tazminatına hak kazanmadığı hâllerde dahi işsizlik ödeneğine hak kazanabilmektedir.
 - ▶ Örneğin, belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesini ifade eden 5 numaralı işten çıkış kodunda, işçi kıdem tazminatına hak kazanamazken işsizlik ödeneğine hak kazanabilmektedir. Bu nedenle arabuluculuk anlaşma belgeleri düzenlenirken, işçinin işsizlik sigortasından yararlanmasına imkân veren hâllere karşılık gelen işten çıkış kodlarının açıkça belirtilmesi uygulamada faydalı olacaktır

► D. DAVA İLE İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ

- İşçi için bildirilen işten çıkış kodunun, işçi ve işverenin birlikte veya yalnızca işverenin başvurmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu ya da Türkiye İş Kurumu tarafından düzeltilmemesi ve tarafların arabuluculuk görüşmelerinde de kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesi konusunda da anlaşamamaları durumunda, işçi, çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak işveren tarafından bildirildiğini iddia ederek dava yoluna başvurabilir.
- İşçi, ya işçilik alacaklarının tespiti niteliğinde bir eda davası açacak ya da işten ayrılış kodunun düzeltilmesini talep eden bir tespit davası açacaktır.

- ▶ Uygulamada işten çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, “çıkış kodunun düzeltilmesi davası” olarak adlandırılmaktadır .
- ▶ Ancak bu davanın Kuruma yöneltilmediği de dikkate alındığında “tespit davası” niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. İşçi açmış olduğu bu dava ile işveren tarafından yapılan bildirim gerçeğe aykırı olup olmadığının tespit edilmesini istemektedir.
- ▶ Tespit davaları eda davalarının öncüsüdür. Bu nedenle eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde, tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir . Hukuki yararının bulunması dava şartı olup yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi, hakim tarafından da resen gözetilir. Hukuki yararın bulunmaması durumunda dava usulden reddedilmelidir . Tespit davalarında hukuki yarar, diğer dava türlerine kıyasla özel bir önem taşımaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106/2. maddesi uyarınca, kanunda öngörülen istisnai hâller dışında tespit davası açan davacının, dava açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğunu açıkça ortaya koyması gerekmektedir. Bu çerçevede, tespit davası açan davacının yalnızca genel anlamda hukuki yararın varlığını değil, aynı zamanda kendisi bakımından mevcut olan tehlike veya belirsizliğin doğuracağı zararın ancak tespit davası yoluyla giderilebileceğini de ispat etmesi zorunludur.

- 
- ▶ Tespit davalarında verilecek olan karar icrai nitelikte olmadığından mahkeme, işten çıkış kodunun düzeltilmesi amacıyla açılan davada, “çıkış kodunun düzeltilmesi” yönünde değil kodun “düzeltilmesi gerektiğinin tespiti” yönünde hüküm kurmalıdır. Mahkeme tarafından verilen tespit hükmü de işverenin iradesi yerine geçmektedir. Yargıtay, işten çıkış kodunun belirlenmesine ilişkin davaların tespit davası niteliğinde olması nedeniyle, kesinlik sınırına bakılmaksızın temyiz edilebilir olduğu görüşündedir .

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bazı kararlarına göre iş sözleşmesi feshedilen işçinin, feshe bağlı işçilik alacaklarına ilişkin taleplerle birlikte işten çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik davayı aynı anda açması, tespit davası bakımından hukuki yararın bulunmaması nedeniyle reddedilecektir . Zira iş sözleşmesinin sona ermesine dayalı olarak açılan işçilik alacağı davasında, işten çıkış kodunun hatalı olduğuna ilişkin işçinin iddiaları esasen değerlendirilecek olduğundan, işçinin ayrıca tespit davası açmakta hukuken korunmaya değer bir yararının bulunmadığı kabul edilmektedir. Çünkü, eda davası açılmasının mümkün olduğu durumlarda tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir. Ancak, her halükârda, açılan ve işçi lehine karar verilen bu davalardan biriyle işçi kesinleşen mahkeme kararını İŞKUR'a ibraz ettiğinde, Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılış kodu düzeltecek ve buna bağlı olarak işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir .


- ▶ Yarg., 9.HD., 26.09.2022, 2022/8185 E., 2022/10424 K., “Somut uyuşmazlık bu bağlamda değerlendirildiğinde; davalı işveren aleyhine açılmış olan alacak davası sonucunda ... Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 18.12.2019 tarihli ve 2019/1170 Esas, 2019/1942 Karar sayılı kararı ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı kesin olarak hüküm altına alınmıştır. Davacı, kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne ilişkin kesinleşmiş bu mahkeme kararını İŞKUR’a sunarak işsizlik ödeneğinden yararlandırılmasını talep edebilir. Şu hâlde davacının İŞKUR’a başvurmak yerine işbu tespit davasını açmasında hukuki yararı bulunmadığından işveren yönünden açılan davanın, hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi gerekmektedir.”
- ▶ .” Aynı yönde karar için bkz., Yarg., 9. HD., 27.05.2025, 2025/2685 E., 2025/4888 K.,

- ▶ Aynı Dairenin 2025 yılında oy çokluğuyla verdiği bir başka kararında mahkeme işe iade, bir kısım işçilik alacaklarının tahsili ve işten çıkış kodunun düzeltilmesi talepli açılan davada, işten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden tefrik kararı verilmiştir. Temyiz incelemesine konu çıkış kodunun düzeltilmesi talepli davada yerel mahkeme tarafından yapılan yargılamada, söz konusu tespit davasının açılmasında davacının hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir. Yargıtay ise, dava dilekçesi içeriği ve tefrik kararı dikkate alındığında, davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu açık olduğu yönünde hüküm kurmuştur. (Yarg. 9. HD., 30.06.2025, 2025/3373 E., 2025/5555 K., www.legalbank.net)

- ▶ İşveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen işten ayrılış kodunun düzeltilmesine yönelik tespit davalarında güncel hukuki yararın bulunup bulunmadığı, her somut olayın özellikleriyle dava dilekçesinde ileri sürülen talep birlikte değerlendirilerek belirlenmelidir.
- ▶ **Yarg., 9. HD., 06.02.2023, 2022/18710 E., 2023/1534 K., www.legalbank.net,**
“...Somut uyuşmazlık bu bağlamda değerlendirildiğinde; işçi ile işveren arasında düzenlenen arabuluculuk anlaşma tutanağına göre işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatı almaya hak kazandığı kesin olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla işçi tarafın işe iade ya da eda davası açması mümkün değildir. Şu hâlde Bölge Adliye Mahkemesinin işveren tarafından Kuruma 49 koduyla verilen işten ayrılış bildirgesinin gerçek olup olmadığı hususunun, taraflar arasında görülecek işe iade davası veyahut işçilik alacaklarına ilişkin davalarda çözümlenebileceği, buna göre Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili maddesi gereğince eda davası açılmasının mümkün olduğu hâllerde tespit davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığı yönündeki gerekçesi dosya kapsamına uygun değildir. Açıklanan sebeple Bölge Adliye Mahkemesince; işçinin dava dilekçesindeki iddiası ve eda ya da tespit davası açmasının somut uyuşmazlık bakımından mümkün olmadığı dikkate alınarak, işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı hâlde SGK'ya işten ayrılış kodunun feshe uygun olarak bildirilip bildirilmediğinin tespiti ile sonucuna göre karar verilmesi gerekir.”


- Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararda, işçi tarafından işten ayrılma bildirgesinde işten ayrılış kodunun 49 (işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri, kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmemekte ısrar etmesi) olarak bildirilmesi nedeniyle sicilinin olumsuz etkilendiği ve bu durumun sonraki çalışma hayatında aleyhine sonuçlar doğuracağını ileri sürdüğü bir uyuşmazlıkta, güncel hukuki yararın bulunup bulunmadığının, söz konusu iddialar çerçevesinde yapılacak değerlendirmeye göre tespit edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

- ▶ **Yarg. 9. HD., 30.06.2025, 2025/3373 E., 2025/5555 K., www.legalbank.net,**
- ▶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir başka kararında;
- ▶ somut uyuşmazlıkta, Bölge Adliye Mahkemesince davacı ile davalı işveren arasında, davacının feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin olarak açılmış ve yargılaması devam eden bir davanın bulunması nedeniyle, dava tarihi itibarıyla davacının eda davası yerine tespit davası açmasında hukuki yararının bulunmadığı yönünde yapılan değerlendirme isabetli bulunmamıştır. Zira davacı ile davalı şirket arasında görülmekte olan kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ilişkin davada verilecek karar, davalı işverene işten ayrılış kodunun düzeltilmesi yönünde bir yükümlülük doğurmamaktadır. Bu nedenle, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin bir hüküm kurulmuş olsa dahi davacının mağduriyeti ve hukuki menfaati devam edecektir.
- ▶ Davacının, işten ayrılış kodunun düzeltilmesine yönelik olarak ancak bu dava sonucunda verilecek mahkeme kararıyla bir sonuca ulaşabileceği dikkate alındığında, tespit talepli davada hukuki yararın varlığının kabulü gerekmektedir. Bu itibarla, davanın kabulü gerekirken hukuki yarar yokluğu gerekçesiyle dava şartı bulunmadığından bahisle reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı bulunmuş ve hükmün bozulmasına karar verilmiştir .

- 
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında, işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kesin olarak hüküm altına alındığı ve bu tazminatların ödenmesine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararının işçinin elinde bulunduğu hâllerde, söz konusu kararın İŞKUR'a sunulması suretiyle işsizlik ödeneğinden yararlanılmasının talep edilebileceğini kabul etmektedir. Bu bağlamda Yargıtay, anılan durumda işçinin İŞKUR'a başvurmak yerine ayrıca bir tespit davası açmasında hukuki yarar bulunmadığını belirtmekte; bu yönde açılan davaların hukuki yarar yokluğu nedeniyle reddedilmesi gerektiği yönünde içtihat geliştirmektedir . (Yarg., 9. HD., 12.09.2023, E. 2023/13412 K. 2023/11773, www.kazanci.com.tr)

- ▶ Kanımızca da işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne veya işe iadesine karar verilen mahkeme ilâmıyla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurarak işten çıkış kodunun düzeltilmesini sağlaması mümkündür. Bu çerçevede, işçinin mahkeme kararını Sosyal Güvenlik Kurumuna ibraz etmek suretiyle çıkış kodunun düzeltilmesi imkânı bulunduğundan, ayrıca “işten ayrılış kodunun düzeltilmesi” istemiyle dava açmasında güncel hukuki yararının varlığından söz edilemez.
- ▶ Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu, bu uygulamayı yukarıda yer vermiş olduğumuz 11.03.2025 tarihli ve 2025/8 sayılı Genelge ile açıklığa kavuşturmuş; sigortalılığın kıdem veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde bildirilen bir işten ayrılış nedeni ile sona ermesinden sonra, arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile işçiye kıdem ya da ihbar tazminatı ödenmesine karar verilmesi hâlinde, sigortalının veya işverenin ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi ya da mahkeme kararı ile Kuruma müracaatı üzerine, işten ayrılış nedeninin ilgili karar doğrultusunda değiştirileceğini belirtmiştir

- ▶ İşten çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik tespit davası işçi ve işveren arası uyuşmazlıktan kaynaklandığı için bu davada husumet Sosyal Güvenlik Kurumuna ve Türkiye İş Kurumu'na yöneltilemez. Söz konusu tespit davası işverene karşı açılmalıdır . Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2020 yılında vermiş olduğu bir kararında ihbar edilen sıfatıyla da olsa Sosyal Güvenlik Kurumu'na husumet yönlendirilemeyeceğine hükmetmiştir.
- ▶ Yarg., 21. HD., 28.01.2020, 2019/1741 E., 2020/324 K., www.legalbank.net, “Kaldı ki davanın niteliği itibariyle, işverenin hatalı kod bildirmesi nedeniyle SGK'na ihbar edilen sıfatı ile de olsa husumet yöneltilemeyeceği ortadadır. Bu durumda yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda, davanın tümünden reddi gerekirken İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”,

- 
- ▶ Kesinleşmiş bir işe iade kararına, kıdem ve/veya ihbar tazminatına ilişkin mahkeme ilâmına ya da arabuluculuk anlaşma tutanağı veya anlaşma belgesine rağmen Sosyal Güvenlik Kurumunun işten ayrılış kodunu düzeltmemesi hâlinde, Kurumu işlem yapmaya zorlayıcı nitelikte bir karar elde etmek amacıyla açılacak davanın Kuruma yöneltilmesi gerekmektedir. Zira bu durumda, fesih sebebinin gerçeğe aykırı olduğunu ortaya koyan kesinleşmiş mahkeme kararı veya ilam niteliğindeki arabuluculuk belgelerinin gereğini yerine getirmeyen taraf, işveren değil, Sosyal Güvenlik Kurum olacaktır .

► İLGİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDER, SAYGILARIMI SUNARIM.

Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Uygulama Sorunları

Doç. Dr. Ayşe KÖME AKPULAT
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Borçlanma Kavramı

- Borçlanma; fiilen çalışılmayan bazı sürelerin sigortalılıkla ilgili sürelere dahil edilmesi işlemi niteliğinde olduğundan, bu yönüyle istisnai bir karakter gösterir.
- Böylece, bu istisnai düzenlemeler yorumlanırken kanunda yer verilen tanımların dışına çıkılmasına olanak yoktur, dolayısıyla istisnai düzenlemelerin dar yorumlanması esas olmalıdır.
- Avrupa ülkeleri ele alındığında, yurt içi borçlanma örneklerine kimi yabancı hukuklarda rastlanılsa da yurt dışı borçlanmasının ülkemize özgü olduğu söylenebilir.

- **Yurt dışı borçlanması**; İsteğe bağlı olarak, kanunda borçlanılmasına izin verilen yurt dışında geçmiş sürelerle ilişkin borçlanma miktarının ödenerek, bu sürelerin, sigortalının Türkiye’de geçmiş sigortalılık süresinden saydırılmasını ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmasını sağlayan bir borçlanma yöntemidir.
- Anayasa m.62: «*Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının ... sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.*»
- Yurt dışındaki Türk vatandaşlarının Türkiye’de sosyal güvenliğini sağlama,
- Döviz darlığı yaşanan dönemde bir çözüm aracı,
- Yurt dışındaki vatandaşlarımızın tasarruflarını değerlendirmeleri ve yurda getirmeleri.

- *Güzel'e* göre, mali sonuçları kurumların aktüerya dengesi dikkate alınmadan yapılan düzenlemeler, uzun vadede finansman dengesini olumsuz etkilemektedir. Bu düzenlemelere örnek olarak, erken emeklilik, isteğe bağlı sigortalılık ve borçlanma verilebilir. (Güzel, 1989)
- *Alper'e* göre, erken emeklilik, prim afları, borçlanma uygulamaları gibi sosyal sigortacılık ilkelerine aykırı çok sayıda uygulama, sistemi 1990'lı yıllarda aktif/pasif sigortalı dengesi bakımından "yaşlandırmış", mali açıdan ise "sürdürülemez" bir noktaya getirmiştir. (Alper, 2013)
- *Tuncay'a* göre, Türkiye'de hiç çalışması bulunmayıp, çalışma sürelerini yurt dışında geçirmiş olanlara borçlanma hakkının tanınması borçlanma esasları ile bağdaşmaz. (Tuncay, 2006)
- *Sözer'e* göre, konu isteğe bağlı sigorta hükümleri çerçevesinde düzenlenebilir. (Sözer, 2020)
- *Aydın'a* göre, yurt dışı hizmet borçlanması özü itibariyle işsiz geçen süreler için bile borçlanma imkânı tanıyor olması sebebiyle, sosyal sigorta ilkeleriyle çok da uyumlu olmayan ama sosyal gayelerle getirilmiş ayrık bir uygulama niteliğindedir (Aydın, 2017).

YIL	Yurt Dışı Borçlanma Başvuru Sayısı	Borç Ödeyenlerin Sayısı
2008	47.023	35.527
2009	30.582	22.343
2010	36.792	27.585
2011	58.900	42.090
2012	57.329	39.045
2013	57.075	35.192
2014	55.306	43.420
2015	124.761	37.552
2016	96.775	25.114
2017	68.601	51.164
2018	69.320	48.363
2019	86.727	54.147
2020	4.850	4.837
2021	12.961	8.825
2022	15.745	7.193
2023	38.596	21.998
2024	15.688	8.685
TOPLAM	877.031	513.080

3201 sayılı Kanun'un Gelişimi

➤ Değişen mevzuat, farklı dönemlerde farklı hükümler.

- **i. 2003 yılında 4958 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklikler:**

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı üzerine borçlanma talebi için yurda kesin dönüş koşulunun ve 2 yıllık başvuru süresinin kaldırılması

- **ii. 2008 yılında 5510 Sayılı ve 5754 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklikler:**

Türk Lirası ile borçlanma,

Borçlanmaya esas sürelerdeki belirsizliğin giderilmesi,

Yurt dışındaki çalışma süreleri yerine sigortalılık sürelerinin borçlanılması,

Borçlanma sürelerinin hangi statüden sayılacağına ilişkin değişiklik,

Âkit ülkedeki ilk işe giriş tarihinin dikkate alınmaması,

Aylık kesme sebeplerinin genişletilmesi,

Aylık alan bu kimselere SGDP'nin uygulanmaması

- **iii. 2010 yılında 5997 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklikler:**

Aylık almakta iken yurt içinde çalışanlardan SGDP kesilmesi

- **iv. 2014 yılında 6552 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklikler:**

Doğumla Türk Vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkanlara borçlanma imkânı getirilmesi

Özel hüküm varsa, âkit ülkedeki çalışmaya başlama tarihinin ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilmesi

- **v. 2019 yılında 7186 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklikler :**

Prim oranının artması (%45) ve sigortalılık statüsünde değişiklik (5510 m.4/1b)

- **vi. 2020 yılında 7247 Sayılı Kanun'la Getirilen Değişiklik :**

Yurt dışında kısa süreli işlerde (mini job) çalışanların aylıklarının kesilmemesi

KANUNUN KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMINA İLİŞKİN SORUNLAR

1. Yurt Dışında Bulunma Sebebi ve Süresi Bakımından

i. Yurt Dışında Uzun Süreyle Çalışanlar: Borçlanma yapabilirler.

ii. İşverenleri Tarafından Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmayan Ükelere Götürülen Türk İşçileri: 5510 m.5/g uyarınca kısa vadeli sigorta kolları uygulanır. Uzun vadeli sigorta kolları için isteğe bağlı sigorta primi ödeyebilirler (m.4/a). Ancak isteğe bağlı sigortalı olunmadığı durumlarda borçlanmaya engel yoktur. Bu durumda 2019 sonrası m.4/b kapsamında değerlendirilir.

iii. Yurt Dışında Kısa Süreli Çalışanlar: Borçlanma için yurt dışında bulunulması gereken asgari bir süre yoktur. Borçlanma yapabilirler.

iv. Geçici Olarak Yurt Dışında Bulunan Sigortalılar: 5510 m.10 uyarınca kendilerinin ve işverenlerinin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam edecektir. Borçlanma mümkün değildir.

Geçici görev ne demektir?

➤ Yargıtay: **Somut olayın özelliği, iş görme ediminin niteliği, iş hayatının olağan akışına göre değerlendirilir (Y. HGK. T.12.10.2021, 2928/1211).**

İkili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri

- Almanya: 24 ay (5 yıla kadar uzatılabilir.)
- Belçika: 24 ay (36 ay daha uzatılabilir.)
- Danimarka, Hollanda: 12 ay (üst sınır belirlenmemiştir, uzatılabilir)
- İspanya, Portekiz: 12 ayı geçmemek üzere istihdam edildikleri ülkenin mevzuatına tabi olacaktır.

2. Vatandaşlık Koşulu Bakımından

3201 s. K. m.1 «*Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin ... Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ...*»

➤ Başvuru sırasında : Türk vatandaşı veya doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişi olmak

➤ Borçlanmaya tabi olan süreler bakımından : Türk vatandaşı olarak geçirmek

«***Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya kaybedilmesinden sonra yurt dışında geçen sürelerin borçlanılabilmesi mümkün değildir***». (Y. 10. HD. T.02.05.2024, 64/4793; Ankara BAM. 10. HD. T.03.03.2022, 1190/369, Y HGK. T.21.11.2011, 8194/15524).

➤ Aylık için başvuru ve aylık alma süresinde ise Türk vatandaşlığı şartı aranmamaktadır.

➤ **Sonradan vatandaş olanlar:** Vatandaşlık bağının doğumla gerçekleşmesi gerekmez. Sonradan Türk vatandaşlığı kazanan kişiler de yurt dışında Türk vatandaşı olarak geçirilen süreleri borçlanabilir.

AYM. T.05.01.2020, B. No:2017/40089: Türk vatandaşlığını sonradan kazananların doğumla vatandaşlık elde eden kişilerin aksine **vatandaşlığı kazandığı tarihten önceki süreleri borçlanamaması mülkiyet hakkına yönelik ayrımcı bir muameleye** yol açmaktadır. TBMM'ye çağrı yapılması.

- 1951 yılında Yugoslav vatandaşı olarak doğan başvuru
- **1996** yılında Türk vatandaşlığı
- 2006 yılında Kuruma başvuru ve **1988-2003** yılları arasındaki 5.400 günlük (Almanya'daki çalışması karşılığı) borçlanma tutarının Kuruma ödenmesi
- Kurum tarafından 2009 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlanması
- 2015 yılında (başvuru çalışma çağını geride bırakmış ve 64 yaşında iken) Kurumca aylığın kesilmesi ve yersiz ödemelerin iadesinin istenilmesi

- **Birden çok kez vatandaşlıktan çıkıp kazananlar:** Türk vatandaşlığından birden çok kez çıkılması ve vatandaşlığın birden çok kez tekrar kazanılması borçlanmaya engel değildir.

- **Türk soylu yabancılar:** borçlanma imkânı bulunmamaktadır.

- **Çok (çifte) vatandaşlar:** vatandaşlıklarından biri Türk vatandaşlığı ise borçlanma imkânına sahiptir. Borçlanma işleminden sonra bu vatandaşlığın sona ermesi yapılmış olan borçlanma işlemini etkilemez.

- **Vatandaşlık kararı iptal edilenler:** Türk vatandaşlığını kazandıran Bakanlar Kurulu kararının, Danıştay tarafından iptal edilmesi üzerine bu iptal, geçmişte vatandaşlığa bağlı olarak yapılan borçlanma işleminin de geçerliliğini etkileyecektir (**Y. 10. HD. T.11.03.2021, 6219/3161**).
 - 2000 yılında vatandaşlıktan izinle çıkıp Alman vatandaşı olan davacı
 - 2001 yılında B.K. kararıyla tekrar Türk vatandaşlığı
 - 2007 yılında borçlanma
 - 2013 yılında Danıştay tarafından B.K. kararının iptali (Dava açan kişinin kendisi)
 - 2017 yılında aylık talebinin Kurumca reddi.

3. Hak Sahiplerinin Borçlanması Bakımından

3201 s. K. m.3/1 : « ... yurt dışında çalışmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin Türk vatandaşı olan hak sahipleri Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmek suretiyle bu Kanunla getirilen haklardan yararlanırlar. »

➤ Yurt dışında **çalışmakta iken** ölenlerin hak sahipleri ifadesine karşılık, yurt dışında işsizlik ve ev kadınlığı süresinde ölenlerin hak sahiplerinin borçlanma imkanı var mıdır?

“ ... murisi eşinin yurt dışında geçen ve belgelendirilen ... işsizlik sürelerini, davacının ... borçlanma hakkı bulunduğu tespitine” Y. 10. HD. T.16.10.2018, 3758/8045.

➤ **Türk vatandaşı olan hak sahipleri** ifadesine karşılık, vatandaşlıktan izinle çıkan hak sahiplerinin borçlanma imkanı var mıdır?

«Türk Vatandaşlığından izinle çıkan ve borçlanma tarihinde Türk vatandaşlığını haiz olmayan davacı eş hak sahibinin, muris koca üzerinden borçlanma hakkı mevcut olup..» Y. 10. HD. T.13.02.2018, 142/922, Aynı yönde Y. 10. HD. T.23.03.2021, 10261/3802, Ankara BAM. 11.HD. T.02.06.2020, 738/556.

- 2014 yılında Türk vatandaşlığından çıkan davacı,
- Ölen eşinin yurt dışında geçen süreleri nedeniyle 2016 yılında borçlanma işlemi yapılmış,
- Kurum tarafından önce kabul edilen bu işlem daha sonra davacı eşin talep anında Türk vatandaşı olmadığı gerekçesiyle iptal edilmiştir.

BAM ve Yargıtay : İzinle Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler yönünden 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28. maddesi gereğince kazanılmış hakların gözetilmek suretiyle ölüm aylığı talebinin reddedilmesine ilişkin Kurum işleminin yerinde olmadığı

Karşı oy: Murisin sağlığında kendi adına borçlanma talebinde bulunmadığı, böylece davacının kazanılmış bir hakkı olmadığı, 3201 s. K.'nin özel kanun olduğu, 1. maddede vatandaşlıktan izinle çıkanların düzenlenmesine rağmen 3. maddede bu yönde bir düzenleme yapılmaması karşısında bu hakkın sadece Türk vatandaşlarına tanınmasının amaçlandığı yönünde (**Y. 10. HD. T.26.04.2023, 4797/4493**).

BORÇLANMAYA KONU SÜRELER BAKIMINDAN

- Yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri,
- Bu sürelerin arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri,
- Yurt dışında ev kadını olarak geçen süreler borçlanılabilir.

Yönetmelik ve 2021/2 sayılı Genelge: Kısmi aylıkların tam aylığa çevrilmesinde işsizlik ve ev kadınlığı süreleri borçlanılamaz.

Sigortalılık Süreleri: Borçlanma kapsamındaki sürenin bulunduğu ülke mevzuatına göre çalışılmış ya da çalışılmış süre olarak kabul edilen süreler (Yön. m.4/1 (g))

Yalnızca fiili çalışmayla sınırlı değil, ilgili ülke mevzuatı gereği çalışmaya eş değer kabul edilen ve hizmet cetvellerinde gösterilen süreler de borçlanılabilir (isteğe bağlı prim ödeme süreleri, çocuk yetiştirme süreleri, işsizlik ödeneği süreleri, hastalık ödeneği süreleri, bakım süreleri gibi).

İşsizlik Süreleri: İlgili ülke mevzuatı gereğince çalışma süreleri ile çalışma sürelerine eş değer süreler haricinde o ülkede geçen süre (Yön. m.4/1(c)).

Ev Kadını Olarak Geçen Süreler : Medeni durumlarına bakılmaksızın kadınların sigortalılık süreleri haricinde yurt dışında ikamet ettikleri süreler (2021/2 sayılı Genelge).

- Yalnızca kadınlara tanınmıştır.

AIHM: Sosyal ve ekonomik gelişmeler neticesinde kadınlar için özel bir uygulamaya başvurulması ihtiyacı ortadan kalkıncaya kadar kadınlar ve erkekler arasındaki farklı düzenlemelerin haklı bir gerekçe taşımaya devam edeceği (**Stec ve diğerleri / Birleşik Krallık, No. 65731/01 ve 65900/01, 01.04.2006**).

- Cinsiyet değişikliğinin etkisi :

Cinsiyetin hukuken kadın olarak değiştiği tarihten itibaren ev kadını olarak geçirilen sürelerin borçlanması mümkündür.

Biyolojik cinsiyeti kadın olmakla birlikte sonradan cinsiyet değiştirerek erkek olan bir kimse de yurt dışında ev kadını olarak geçirdiği süreleri borçlanabilmelidir.

BORÇLANMANIN SONUÇLARI BAKIMINDAN

Sigortalılığa Etkisi

- Borçlanılarak değerlendirilen süreler uzun vadeli sigorta kolları kapsamında geçmiş süreler gibi değerlendirilir.
- Prim ödeme gün sayısına, sigortalılık süresine, sigortalılık başlangıç tarihine etki eder.
- İkili sosyal güvenlik sözleşmesinde konu hakkında özel hüküm bulunmakta ise sigortalılık başlangıç tarihi buna göre belirlenmelidir (m.5, 2014 değişikliği).

SİGORTALILIK BAŞLANGIÇ TARİHİNİN TESPİTİ  	Türkiye’de Sigortalılık <u>Yoksa</u>	Türkiye’deki Sigortalılık Başlangıç Tarihinden <u>Sonraki</u> Süreler Borçlanılmışsa	Türkiye’deki Sigortalılık Başlangıç Tarihinden <u>Önceki</u> Süreler Borçlanılmışsa
Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde Hüküm Varsa	Âkit ülkede ilk defa çalışılmaya başlanılan tarih, ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir.	Türkiye’deki sigortalılık başlangıç tarihi esas alınır.	Âkit ülkede ilk defa çalışılmaya başlanılan tarih, ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir.
Sosyal Güvenlik Sözleşmesinde Hüküm Yoksa veya İmzalanmış Bir Sosyal Güvenlik Sözleşmesi Yoksa	Borcun tamamen ödendiği tarihten (sigortalı ölmüş ise ölüm tarihinden) borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülen tarih dikkate alınır.	Türkiye’deki sigortalılık başlangıç tarihi esas alınır.	Türkiye’deki sigortalılık başlangıcından borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürülen tarih dikkate alınır.

Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Belçika (01.09.2018 tarihinden önce çalışmaya başlamış olanlar için), Bosna Hersek (m.20), Çekya, Fransa, Gürcistan, Hırvatistan, Hollanda, İsviçre, İtalya, Kanada, Kebek, KKTC (01.10.2020 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar için), Kuzey Makedonya, Kore Cumhuriyeti, Lüksemburg, Slovakya, Tunus ve İran

22 ülke ile yapılan sözleşmede özel hüküm var.

Türkiye - Almanya Sosyal Güvenlik Sözleşmesi m.29/4: «*Bir kimsenin Türk sigortasına girişinden önce bir Alman rant sigortasına girmiş bulunması halinde, Alman Rant Sigortasına girişi, Türk Sigortasına giriş olarak kabul edilir.*»

Türkiye – Fransa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi m.30/1: «*Bir işçi, Türk mevzuatına tabi olmadan önce Fransız Sosyal Güvenlik rejimlerinden birine tabi olmuşsa Fransız mevzuatına ilk tabii olduğu tarih, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarına ilk defa tabi olduğu tarih olarak kabul edilir.*»

- **Âkit ülkede ilk işe giriş tarihinin belirlenmesinde borçlanma yapılması gerekli midir?**

- Y. 10.HD. : Ancak borçlanma yapılması durumunda ilk işe giriş tarihi sigortalılık başlangıcı olarak değerlendirilir (**T.12.03.2020, 5190/2350**)
- Y. 21.HD. : İlk işe giriş tarihinin sigortalılık süresinin başlangıcı olarak değerlendirilmesi için borçlanmaya gerek yoktur. (**T.15.04.2019, 1579/2937**)
- Y. HGK. : 2016 yılına kadar borçlanmanın gerektiğine (**T.19.06.2015, 2279/1726**).

2016 yılından sonra borçlanma işleminin zorunlu olmadığına, ikili sosyal güvenlik sözleşmelerinde bu yönde bir şart olmadığına, Anayasa m.90 gereği sözleşmelerin uygulanması gerektiğine karar vermiştir (**T.07.07.2021, 2391/963**).

Âkit ÷lkedeki sigortalılık başlangıcının fiili bir çalışmaya dayalı olması gerekir mi?

5. Madde : «... âkit ÷lkede ilk defa çalışmaya başladıkları tarih, ilk işe giriş tarihi olarak kabul edilir».

- Y. 21. HD. : Fiili bir çalışmanın varlığı gerekir (T. 21.12.2017, 6855/10852).
- Y. 10. HD. : Uzun vadeli sigorta kapsamına girilen tarih esas alınır. (mesleki eğitim, askerlik, analık, gebelik koruması, ocuk yetiştirme s÷releri gibi) (T. 28.11.2024, 12282/11950).
- Y. HGK. : Fiilen alışma değil uzun vadeli sigorta kollarına girilmesi yeterlidir (T.15.10.2019, 3362/1067).

Almanya: «Alman rant sigortasına girmiş bulunması halinde Alman Rant Sigortasına girişi»

Fransa: «Fransız sosyal g÷venlik rejimlerinden birine tabi olmuşsa Fransız mevzuatına ilk tabii olduğu tarih»

Hollanda: «Hollanda'da bir yaşlılık sigortasına tabi olmuşsa bahis konusu Hollanda rejimine tabi olduğu ilk g÷n»

İsviçre: «İsviçre yaşlılık ve l÷m sigortalarına tabi olmuş ise s÷z÷ edilen İsviçre sigortasına ilk defa tabi olduğu tarih»

Sigortalılık Statüsü Bakımından

İlk şekli: Türkiye’de sigortalılığı bulunmayanlar SSK (4/a) - Sigortalılığı olanlar (son defa) tabi olduğu Kanuna göre – Ev kadınları Bağ-Kur (4/b).

08.05.2008: Türkiye’de sigortalılığı bulunmayanlar 4/b – Sigortalılığı olanlar en son sigortalılık haline göre

Sahte sigortalılık ve gerçek dışı hizmet tespit davaları:

10 metre kare büyüklükteki işyerinin yolcu taşıyan şirkete ait ofis işyeri olduğu, söz konusu işyerinden kısa süreli bildirimler yapıldığı, işyerinden 2013-2018 arası bir çoğu kadın olmak üzere 223 kişi adına bildirim yapıldığı, 2 günlük bildirim de fiili çalışmaya dayanmadığı ve aylığın kesilmesi yönünde **Y. 10. HD. T.22.04.2024, 3354/4276.**

01.08.2019: Herkes için 4/b statüsünde değerlendirilmesi.

Aylık Bağlama Koşulları Bakımından

Yurda Kesin Dönüş Koşulu Yön. m. 6 «*aylık tahsis talebinde bulunanların kısa süreli çalışmaya tabi işler hariç olmak üzere yurt dışındaki çalışmalarının sona ermesini, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almamaları durumunu*» ifade eder.

i. Kısa Süreli İşler Hariç Yurt Dışında Yabancı Ülke Mevzuatına Tabi Olarak Çalışmamak :

Yön. m. 4 (k): “*Kısa süreli çalışmaya tabi işler: Yurtdışında zorunlu sigortalılığa tabi olsalar dahi, Ülkemiz dış temsilciliklerince veya sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigorta kurumlarınca düzenlenmiş hizmet belgesinde kayıtlı olan ve ilgili ülke mevzuatına göre elde edilen kazanç üzerinden çalışandan zorunlu sigorta prim kesintisi yapılmadığı bildirilen süreleri ifade eder.*”.

Zorunlu sigortaya tabi olsa bile çalışandan prim kesilmeyen cüzi işler, düşük değerli işler, kısa süreli çalışmalar.

- **ii. İkamete Dayalı Sosyal Sigorta Ödeneği Almamak:** Sosyal sigorta ödeneği, çalışma yaşamı süresince karşılaşılan hastalık, iş kazası, meslek hastalığı veya işsizlik gibi riskler nedeniyle iş göremezlik veya işsizlik gibi adlar altında yapılan ödenekleri ifade eder.
- **iii. İkamete Dayalı Sosyal Yardım Ödeneği Almamak:** Geçimlerini sağlayacak hiçbir gelirleri olmayan veya mevcut gelirleriyle geçimlerini sağlamakta güçlük çeken kişilerin asgari geçim düzeyi ile sınırlı olmak üzere geçimlerinin sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları tarafından muhtaçlık durumuna ve süresine göre ödenen, ikamet şartına bağlı nakdi yardımlar anlamına gelmektedir.

➤ Yurt dışında uzun süre bulunmak değil, çalışmamak, ikamete dayalı ödenek almamak.

*“... yurt dışında uzun süre kalmak, tek başına bir aylık kesme nedeni teşkil etmemektedir. ... Bu bağlamda, ... Mahkemece, yaşlılık aylığı talebinde bulunduğu 25.12.2019 tarihi ve sonrası süre yönünden davacı için kesin dönüş şartının belirlenmesiyle ilgili olarak yurt dışından aylık alıp-almadığı veya yurt dışında çalışıp - çalışmadığı veyahut da çalışmaya dayalı olarak yardım alıp-almadığı resmi belgeler ... ile kesin dönüş şartı araştırılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, **davacının en son 2014 yılında yurt dışına çıkış kaydının bulunduğu, bu tarihten sonra yurda dönüş kaydının bulunmadığı, bu haliyle davacının yurda kesin dönüş yapmadığı gerekçesi ile yaşlılık aylığı tahsis talebinin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.**” [Y. 10. HD. T.10.06.2024, E.2024/3773, K.2024/6558](#)*

İŞ MAHKEMELERİ İLAMIYLA TAHSİL EDİLEN KAZANÇLARIN PRİM KESİNTİSİNE TABİ OLMASI

DOÇ. DR. HASAN KAYIRGAN

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ

İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVALARINDA SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLE İLİŞKİLENDİRİLEBİLECEK DURUMLAR

- Sigorta bildirimlerinin hiç yapılmaması ya da eksik yapılmaması
- Gerçek ücretin düşük gösterilmesi
- Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili gibi ödemelerin yapılmaması nedeniyle ücretlerin hiç bildirilmemesi durumu
- Prime esas kazançlara tabi ücret eklerinin mevcudiyeti
- Özellikle Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ödemelerin yapılmaması
- Yıllık izin ve diğer tazminat karakterli alacakların varlığı

İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN ALINAN HÜKÜM SEBEBİYLE PRİME ESAS KAZANCIN TESPİTİ İÇİN DAVA AÇMADAN ÖNCE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BAŞVURU ŞARTININ YERİNE GETİRİLMESİ GEREKİR:

- İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesine getirilen düzenleme ile dava açılabilmesi için önce sigortalı ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında uyuşmazlık bulunması şartı aranmıştır. Bu uyuşmazlık ise Kurumun istemi reddetmesi veya reddetmiş sayılması ile oluşur. Bunun için de Kuruma müracaat zorunludur. Sigortalının henüz Kurumca reddedilmiş bir talebi yokken, Kurumun talebini reddetme ihtimaline binaen dava açılmasında hukuki yarar yoktur. Bu haliyle önce Kuruma müracaat zorunluluğu, HMK'nun m. 114/1-h bendinde düzenlenen hukuki yarar bendine girmektedir.
- Davanın, yasanın yürürlüğünden sonra açıldığı anlaşıldığından, iş bu davada belirtilen açıklamalar ışığında, Mahkemece davacıya verilecek mehille kuruma başvuru sağlanmalı ve varılacak sonuca göre değerlendirme yapılmalıdır **(Y10HD., 16.03.2021, E. 2020/3523, K. 2021/3338)**.

-
- KENDİLİĞİNDEN ARAŞTIRMA İLKESİNİN UYGULANMASI SORUNSALI ??????

- **işçilik alacakları dosyası bakımından verilen hükmün etkisine** yönelik olarak Yargıtay SGK'nın işçilik alacakları dosyasında taraf olmayıp işçilik alacakları dosyasının SGK'yı bağlayıcı olmadığı delil niteliğinde olduğu davacının talebi yönünden de 10 yıl boyunca aynı ücret ile çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu da dikkate alınması şeklinde karar vermiştir **(Y21HD., 27/01/2020, E. 2019/2081, K. 2020/200)**.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise **işçilik alacakları davasında ücrete ilişkin tespiti**, prime esas kazanç tespiti davasında dikkate alınmasına yönelik olarak; "Prime esas kazanç tespiti davası kamu düzeninden olduğuna göre kural olarak işçilik alacakları davasında saptanan ücret, prime esas kazanç tespiti davasında kesin delil niteliğinde kabul edilemez.
- Ancak bu işçi ile işveren arasında kesinleşmiş ve tahsil edildiğinde anılan ücret, fazla mesai, tatil ücret alacakları gibi alacaklarda sigorta primi kesintisi yapılarak kuruma ödeneceğinden, bir anlamda prime esas kazanç dolaylı olarak belirlenmiş olacaktır. Dolayısı ile unsur etkisi yaratarak **kuvvetli (ciddi) delil niteliğinde kabul edilmesi kaçınılmazdır**. İşçilik alacakları davasında tespit edilen ücretin, prime esas kazanç tutarı olarak kabulünde bir yanlışlık bulunmamaktadır **(YHGK. 16.07.2020 E. 2016/10-2141, K. 2020/585)** şeklinde hüküm kurmuştur.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU HİZMET TESPİTİ DAVASINDA DA ARTIK TARAF DEĞİLDİR.

- (2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

HİZMET TESPİTİNE YÖNELİK AÇILAN DAVALAR

İŞÇİLİK ALACAKLARINDA HİZMET TESPİTİNDE DİNLENEN TANIKLAR

- Fiili görgüye sahip olmalı (işyerinde çalışan tanık, komşu işyeri tanığı da kısmen)
- Sigortası bildirilmeli
- Husumetli olmamalı

HİZMET TESPİTİ DAVASINDA DİNLENEN TANIKLAR

- Bordro tanığı (re'sen seçilmekte)
- Komşu işyeri tanığı
- Davacı tanığı

YARGITAY'A GÖRE TANIKLARIN AYNI DÖNEMDE ÇALIŞMIŞ SİGORTALI KİŞİLER OLMASINA ÖZEN GÖSTERİLMELİDİR.

ÇALIŞTIĞINI GÖSTEREN İŞVEREN KAYITLARI VEYA ONUN ADINA İŞ YAPTIĞINI GÖSTEREN BAŞKACA DELİLLER BULUNMASI HALİNDE İSPATLANDIĞI ÖLÇÜDE SÜRELERE İTİBAR EDİLMELİDİR.

- Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf, 07.09.2009-07.07.2022 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını ancak davalı tarafça sigorta bildiriminin 4 ay sonra yapıldığını iddia etmiştir. Davalı taraf ise, davacının 05.01.2010-18.07.2022 tarihleri arasında çalıştığını savunmuştur. Davalı tanıkları davacının çalışma süresine ilişkin beyanda bulunmamışlardır. Davacı tanıklarından M.S. davacının sigorta girişinin 4 ay sonra yapıldığını beyan etmiş, diğer davacı tanıkları bu hususta beyanda bulunmamıştır. Bu hâliyle Mahkemece, yeterli araştırma yapılmadan davacının hizmet süresinin başlangıcının 07.09.2009 olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu durumda; öncelikle dosya kapsamında dinlenen tanıklara ait Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet döküm cetvelleri dosyaya kazandırılmalı, davacının sigortasız çalıştığını iddia ettiği dönemde işyerinde çalışmalarını bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve gerekirse tanıklar yeniden dinlenilmek suretiyle davacının hizmet süresinin belirlenmelidir **(Y9HD., 13.10.2025, E. 2025/6427, K. 2025/7746)**.

ÇALIŞMANIN KISMEN ARALIKLI BİLDİRİLMESİ HALLERİNDE DE İŞTEN AYRILMA BİLDİRGELERİ GETİRTİLMELİ, ARA DÖNEMLERDE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞI, HİZMETİNİN KESİNTİSİZ OLUP AYNI DÖNEMDE ÇALIŞMIŞ SİGORTALI TANIK BEYANLARIYLA NET BİR ŞEKİLDE ORTAYA KONULMALIDIR.

- İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerlerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir.
- Somut olayda ; İlk derece mahkemesi tarafından her ne kadar "...bilirkişi raporundaki 2. Seçenek hizmet süresi davalı tanığının açık ve net olmayan beyanına göre belirlenmiş olup, davalı tanığının beyanı resmi belge niteliğindeki SGK kayıtlarının aksini ispata yeterli olmadığından bilirkişi raporundaki 1. Seçeneğe itibar edilerek davacının davalıya ait iş yerinde 08.02.2018- 21.07.2020 tarihleri arasında 2 yıl 5 ay 13 gün çalıştığı " kabulü ile sonuca gidilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Şöyle ki ; Hükme esas alınan bilirkişi raporunun hizmet süresinin tespitine ilişkin 2. seçeneğinde : "...Davalı tanığı Mehmet Yıldız, davacının kendisinden birkaç ay sonra işe başladığını beyan etmiş ise de, bu tanığın 20.04.2016 tarihinde işe başladığı nazara alındığında, tanık beyanının davacının iddia ettiği giriş tarihinden de öncesini işaret ettiği görülmektedir.... davalı tanık beyanı gözetildiğinde, davacının iddiasını ispatladığı sonucuna varılacak olması halinde, davacının hizmet süresi 01.10.2017-21.07.2020 aralığında 2 yıl 9 ay 20 gün olarak nazara alınacaktır." tespitine yer verildiği belirlenmiştir.
- Bu kapsamda, davalı tanığı Mehmet ...'ın da beyanı nazara alınarak davacının hizmet süresinin 01.10.2017-21.07.2020 tarihleri arasında 2 yıl 9 ay 20 gün olduğunun kabulü gerekmiştir (**İstanbul BAM. 31HD., 18.09.2025, E. 2022/2279, K. 2025/1431**).

TANIKLARIN BEYANLARININ SOMUT OLMASI DA GEREKİR. SOYUT ANLATIMLARA DAYANILARAK ÇALIŞMA SÜRESİNİN İSPATLANMASI MÜMKÜN DEĞİLDİR. BU HALDE DİĞER DELİLLERLE DESTEKLENMEDEN HÜKÜM KURULAMAZ.

- *Dosya içerisine ibraz edilen SGK kayıtları içeriği ile, davacının çalışma kaydının işveren tarafından 10.05.1999-31.05.2015 tarihleri arasında bildirildiği görülmektedir. Davacı çalışma süresinin başlangıç tarihinin 01.06.2018 olduğunu ileri sürmüştür. Her ne kadar **davacı tanığı Ş.. K... soyut şekilde çalışmanın 1998 yılında başladığı yönünde beyanda bulunmuş ise de, ilgili tanık çalışma süresinin başlangıç tarihini tam olarak hatırlayamadığını, bu konuda kesin bir bilgisinin olmadığı ifade etmiştir. Davacı tarafca çalışmanın 1998 yılında başladığına ilişkin başka bir delil de sunulmadığından, işçinin hizmet süresine ilişkin iddiasını tanığın tereddütlü ifadesi ile ispatladığı kabul edilmez (Ankara BAM., 7HD., 12.01.2022, E. 2020/994, K. 2022/13).***

KESİNTİSİZ ÇALIŞMA İDDİASI BULUNUYOR VE FARKLI YERLERDEN BİLDİRİM YAPILMIŞ İSE BU İŞYERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ BELİRLENEREK SONUCUNA GÖRE KARAR VERİLMELİDİR.

- UYUŞMAZLIK BULUNAN DÖNEME AİT FARKLI İŞVERENE AİT BİLDİRİMLER ARASINDA BİR İLİŞKİ DE TESPİT EDİLEMEZSE BU DÖNEME DENK GELEN SÜRELER DIŞLANMALIDIR.
- YURT DIŞINDA ÇALIŞMA SÜRESİ KONUSU OLDUĞUNDA UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜ İÇİN YURDA GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARININ DA TİTİZLİKLE İNCELENMESİ GEREKİR. ANCAK SADECE YURDA GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARI HİZMET SÜRESİNİN İSPAT İÇİN YETERLİ DEĞİLDİR.

YAŞ DÜZELTME DAVALARININ ETKİSİNE İLİŞKİN AÇIKÇA HÜKÜM BULUNMAKTA İKEN HİZMET SÜRESİNİN TESPİTİ VE DİĞER HUSUSLAR İÇİN BÖYLE BİR HÜKÜM BULUNMAMAKTADIR.

- İş kazası, meslek hastalığı, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz. (m. 57/3).

-
- 5510 sayılı Kanununun 86/8. maddesine göre;
 - “Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.”

5510 SAYILI KANUN M. 80/I

- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.
- a) Prime esas kazançların hesabında;
 - 1) Hak edilen ücretlerin,
 - 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,
 - **3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,**
- **brüt toplamı esas alınır.**

- 5510 sayılı Kanununun 80/d maddesinde “**ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur.** Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir.
- Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya **yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, SONRADAN ÖDENEN ÜCRET DIŞINDAKİ ÖDEMELERİN** hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82’nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir.
- Bu durumlarda sigorta primlerinin yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102’nci madde hükümleri uygulanmaz” düzenlemesi yer almaktadır.

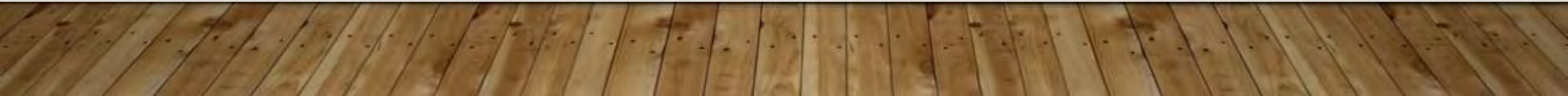
- İdare veya kaza mercileri tarafından verilen karar uyarınca sigortalılara yapılan ödemeler (a) ve (b) bentlerinde öngörülen ücret türlerinden ayrımsızdır. Fark, bunların yönetim ve yargı mercilerince verilmiş kararlardan kaynaklanmalarındır.
- **İşveren ile sigortalı işçi arasında “fazla çalışma ücreti” veya “prim, ikramiye” gibi konularda uyuşmazlık çıkar ve mahkemece, bu işçilik haklarının ödenmesine karar verilir ve sigorta primlerinin ödeneceği ay içinde bu paralar sigortalıya verilirse, bu ödemelerde prim matrahına dahil edilerek, prim hesabında göz önünde tutulur. Bu tür kazançlara salt hak kazanmak, bu kazançların prime esas alınması için yeterli bulunmamaktadır**

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ'NE GÖRE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE GENEL TATİL ÜCRETLERİ DE ÜCRET İÇERİSİNDE DEĞERLENDİRİLMELİDİR.

- Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 77. maddesi ile 5510 sayılı Yasa'nın 80. maddesidir. Söz konusu maddelerde prime esas kazançların nasıl belirleneceği düzenlenmiş olup, "ücretler" kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. İdare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.... Yukarıdaki yasal düzenlemeler ve açıklamalar ışığında dava değerlendirildiğinde, Mahkemece, işçilik alacaklarına yönelik kesinleşen davada verilen karar sonrasında davacıya işverence ödeme yapılıp yapılmadığı belirlenip öngörülen yöntem izlenmeli, buna göre ödemenin yalnızca hizmetin gerçekleştiği son ayın prime esas kazancına dahil edilebileceği dikkate alınarak, toplanan kanıtlardan elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır. (Y10HD., 01.02.2021, E. 2020/5792, K. 2021/1011).

-
- Dosyadaki kayıt ve belgelerden, yargı kararı ile hak kazanılan ücret ve ücret niteliğindeki kazançların prime esas kazancına mal edilmesinde 5510 sayılı Kanununun 80/d maddesi hükümleri doğrultusunda sadece hak kazanılan ücretin uyuşmazlık konusu dönem prime esas kazanç matrahına ay be ay mal edilmesi gerektiği **(Ankara BAM., 10HD., 03.03.2022, E. 2020/788, K. 2022/365; aynı yöndeki karar için bkz.:Ankara BAM., 10HD., 17.03.2022, E. 2020/1265, K. 2022/449).**

- Bu hüküm uyarınca yargı mercilerince verilen kararlara istinaden ücret dışındaki ödemelerin iş sözleşmesinin bulunmadığı dönemde yapılması halinde prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilecektir. En son ay için ödenen primler de nazara alınarak prime esas kazancın üst sınırı da (asgari ücretin 7,5 katı) nazara alınarak değerlendirme yapılacaktır.
- **Buna göre;**
- **› Hükmolunan alacağın ücret dışında olup olmadığı belirlenecektir.**
- **› İş sözleşmesinin devam edip etmediği tespit edilecektir.**
- **› İş sözleşmesinin mevcut olmadığının anlaşıldığı takdirde en son ayın prime esas kazanç tespit edilerek, hükmolunan ücret dışındaki ödemeler de dikkate alınarak asgari ücretin 7,5 katını aşmayacak şekilde prime esas kazanç hesaplanacaktır.**



-
- Ayrıca gerek ücret niteliğinde olsun gerekse diğer ödemeler olsun yargı kararıyla hüküm altına alınan alacakların işverence ödenmesi de ayrıca aranmaktadır.
 - Bunun yanında Yargıtay tarafından yargı kararıyla hüküm altına alınan ücret niteliğinde olup olmadığına bakılmaksızın yapılan ödemelerin iş sözleşmesinin sona erdiğinin anlaşılması durumunda çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği yönünde karar verilmektedir. Bu nedenle sigortalının ayrıldığı tarihin de tespit edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

- **Eldeki davada ise öncelikle davacının tahsis dosyasının okunaklı bir suretinin ve gerekirse aslının getirilerek, davacının işten ayrıldığı tarihin belirlenmesi, buna göre ücret alacağına ilişkin davasının kesinleştirilmesi ve ücret alacaklarının ödenip ödenmediği hususu üzerinde durularak, ödenmesi koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması halinde başka bir deyişle ödemenin hizmet akdinin sona erdiği tarihten sonra yapıldığının anlaşılması halinde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği dikkate alınarak bu kapsamda davacının aylığına bu ödemenin etkisini irdeleyen denetime elverişli şekilde aylık hesabına ilişkin rapor aldırıldıktan sonra bir karar verilmesi gerekir (Y10HD., 13.02.2024, E. 2023/970, K. 2024/1165).**

- Mahkemece yapılacak iş; yukarıda öngörülen yöntemle uygun inceleme ve araştırma yapılarak prime esas kazanç belirlenmeli, yine yargı kararı ile hak kazanılan ücret ve ikramiye alacaklarının, ödenmeleri koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması halinde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi mümkün olmakla, bu kapsamında yapılacak değerlendirme ve hesaplama sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir **(Y10HD., 28.05.2025, E. 2025/3557, K. 2025/9098; aynı yöndeki karar için bkz.:Y10HD., 03.06.2025, E. 2025/1932, K. 2025/9381).**

-
- Buna göre, maddenin 1/(b) bendinde sayılan istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen gelirlerden sigorta primi kesilmesi asıldır. Anılan Kanunun 3. maddesinde ücret, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmış, 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde de genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin 1. fıkrasının (a)/(1) alt bendindeki “ücretler” kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. (3) numaralı alt bend gereğince, idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, **yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemedен düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.** Mahkemece, hizmet ve prime esas kazancın tespitine yönelik eldeki davada; hizmet tespiti yönünden verilen karar yerinde ise de; prime esas kazancın tespitine yönelik; dosya içerisine celp edilen işçilik alacağı dosyasının kesinleşmiş olduğunun anlaşılması karşısında, ödenmesi koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması karşısında ise, yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği hususu dikkate alınmak suretiyle bir karar verilmelidir **(Y10HD., 02.11.2022, E. 2022/11926, K. 2022/13576; aynı yöndeki karar için bkz.:Y10HD., 07.06.2021, E. 2020/10456, K. 2021/7749).**

- Sonuç olarak sayılan istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen gelirlerden sigorta primi kesilmesi asıldır. Anılan Kanunun 3. maddesinde ücret, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmış, 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde de genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin 1. fıkrasının (a)/(1) alt bendindeki “ücretler” kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. (3) numaralı alt bend gereğince, idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, **ödemelerin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.**(HGK 17.06.2020 tarih ve 2016/10-2688 esas ve 2020/425 karar)
- Davanın konusuz kalmadığının tespiti halinde yapılacak iş; kesinleşen işçilik alacağı dosyasında hükmedilen tutarın işverence işçiye ödenen (alacak kalemleri de anlaşılacak şekilde) miktarın ay be ay ödeme dekontlarını getirtmek, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi hükümleri gözetilerek sonucuna göre bir karar vermektir (Ankara BAM., 10HD., 19.04.2023, E. 2021/2254, K. 2023/936).

PROBLEMLER

- Aynı uzmanlık alanına sahip ve tarafları aynı olan iki mahkemenin kararları arasında dengesizlik oluşturulması
- Hukuka güvenin zedelenmesi
- Brüt alacağın nete çevrilmesinde sigorta primlerini esas alan bilirkişilerin hatalı değerlendirme yapmış olduğu bu sebeple de alacakların eksik ödenmesi
- Davaların uzaması (geç gelen adaletin adalet olmayacağı)

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- İşçilik alacakları davasında tahlil ve tespit edilen çalışma süresi, ücret gibi hususların özellikle istinaf ve temyiz denetiminden de geçmesi durumunda kesin delil etkisinin bulunmasının kabulü
- Her iki davanın birlikte yürütülmesinin mümkün kılınması yönünde Kanun değişikliği

• SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM..

İŞ MAHKEMELERİ İLAMIYLA TAHSİL EDİLEN KAZANÇLARIN PRİM KESİNTİSİNE TABİ OLMASI

DOÇ. DR. HASAN KAYIRGAN

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ

İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVALARINDA SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLE İLİŞKİLENDİRİLEBİLECEK DURUMLAR

- Sigorta bildirimlerinin hiç yapılmaması ya da eksik yapılmaması
- Gerçek ücretin düşük gösterilmesi
- Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili gibi ödemelerin yapılmaması nedeniyle ücretlerin hiç bildirilmemesi durumu
- Prime esas kazançlara tabi ücret eklerinin mevcudiyeti
- Özellikle Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ödemelerin yapılmaması
- Yıllık izin ve diğer tazminat karakterli alacakların varlığı

İŞÇİLİK ALACAKLARI İÇİN ALINAN HÜKÜM SEBEBİYLE PRİME ESAS KAZANCIN TESPİTİ İÇİN DAVA AÇMADAN ÖNCE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BAŞVURU ŞARTININ YERİNE GETİRİLMESİ GEREKİR:

- İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7. maddesine getirilen düzenleme ile dava açılabilmesi için önce sigortalı ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında uyuşmazlık bulunması şartı aranmıştır. Bu uyuşmazlık ise Kurumun istemi reddetmesi veya reddetmiş sayılması ile oluşur. Bunun için de Kuruma müracaat zorunludur. Sigortalının henüz Kurumca reddedilmiş bir talebi yokken, Kurumun talebini reddetme ihtimaline binaen dava açılmasında hukuki yarar yoktur. Bu haliyle önce Kuruma müracaat zorunluluğu, HMK'nun m. 114/1-h bendinde düzenlenen hukuki yarar bendine girmektedir.
- Davanın, yasanın yürürlüğünden sonra açıldığı anlaşıldığından, iş bu davada belirtilen açıklamalar ışığında, Mahkemece davacıya verilecek mehille kuruma başvuru sağlanmalı ve varılacak sonuca göre değerlendirme yapılmalıdır **(Y10HD., 16.03.2021, E. 2020/3523, K. 2021/3338)**.

-
- KENDİLİĞİNDEN ARAŞTIRMA İLKESİNİN UYGULANMASI SORUNSALI ??????

- **işçilik alacakları dosyası bakımından verilen hükmün etkisine** yönelik olarak Yargıtay SGK'nın işçilik alacakları dosyasında taraf olmayıp işçilik alacakları dosyasının SGK'yı bağlayıcı olmadığı delil niteliğinde olduğu davacının talebi yönünden de 10 yıl boyunca aynı ücret ile çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu da dikkate alınması şeklinde karar vermiştir **(Y21HD., 27/01/2020, E. 2019/2081, K. 2020/200)**.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise **işçilik alacakları davasında ücrete ilişkin tespiti**, prime esas kazanç tespiti davasında dikkate alınmasına yönelik olarak; "Prime esas kazanç tespiti davası kamu düzeninden olduğuna göre kural olarak işçilik alacakları davasında saptanan ücret, prime esas kazanç tespiti davasında kesin delil niteliğinde kabul edilemez.
- Ancak bu işçi ile işveren arasında kesinleşmiş ve tahsil edildiğinde anılan ücret, fazla mesai, tatil ücret alacakları gibi alacaklarda sigorta primi kesintisi yapılarak kuruma ödeneceğinden, bir anlamda prime esas kazanç dolaylı olarak belirlenmiş olacaktır. Dolayısı ile unsur etkisi yaratarak **kuvvetli (ciddi) delil niteliğinde kabul edilmesi kaçınılmazdır**. İşçilik alacakları davasında tespit edilen ücretin, prime esas kazanç tutarı olarak kabulünde bir yanlışlık bulunmamaktadır **(YHGK. 16.07.2020 E. 2016/10-2141, K. 2020/585)** şeklinde hüküm kurmuştur.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU HİZMET TESPİTİ DAVASINDA DA ARTIK TARAF DEĞİLDİR.

- (2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

HİZMET TESPİTİNE YÖNELİK AÇILAN DAVALAR

İŞÇİLİK ALACAKLARINDA HİZMET TESPİTİNDE DİNLENEN TANIKLAR

- Fiili görgüye sahip olmalı (işyerinde çalışan tanık, komşu işyeri tanığı da kısmen)
- Sigortası bildirilmeli
- Husumetli olmamalı

HİZMET TESPİTİ DAVASINDA DİNLENEN TANIKLAR

- Bordro tanığı (re'sen seçilmekte)
- Komşu işyeri tanığı
- Davacı tanığı

YARGITAY'A GÖRE TANIKLARIN AYNI DÖNEMDE ÇALIŞMIŞ SİGORTALI KİŞİLER OLMASINA ÖZEN GÖSTERİLMELİDİR.

ÇALIŞTIĞINI GÖSTEREN İŞVEREN KAYITLARI VEYA ONUN ADINA İŞ YAPTIĞINI GÖSTEREN BAŞKACA DELİLLER BULUNMASI HALİNDE İSPATLANDIĞI ÖLÇÜDE SÜRELERE İTİBAR EDİLMELİDİR.

- Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf, 07.09.2009-07.07.2022 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını ancak davalı tarafça sigorta bildirimiminin 4 ay sonra yapıldığını iddia etmiştir. Davalı taraf ise, davacının 05.01.2010-18.07.2022 tarihleri arasında çalıştığını savunmuştur. Davalı tanıkları davacının çalışma süresine ilişkin beyanda bulunmamışlardır. Davacı tanıklarından M.S. davacının sigorta girişinin 4 ay sonra yapıldığını beyan etmiş, diğer davacı tanıkları bu hususta beyanda bulunmamıştır. Bu hâliyle Mahkemece, yeterli araştırma yapılmadan davacının hizmet süresinin başlangıcının 07.09.2009 olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu durumda; öncelikle dosya kapsamında dinlenen tanıklara ait Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet döküm cetvelleri dosyaya kazandırılmalı, davacının sigortasız çalıştığını iddia ettiği dönemde işyerinde çalışmaları bulunup bulunmadığı belirlenmeli ve gerekirse tanıklar yeniden dinlenilmek suretiyle davacının hizmet süresinin belirlenmelidir **(Y9HD., 13.10.2025, E. 2025/6427, K. 2025/7746)**.

ÇALIŞMANIN KISMEN ARALIKLI BİLDİRİLMESİ HALLERİNDE DE İŞTEN AYRILMA BİLDİRGELERİ GETİRTİLMELİ, ARA DÖNEMLERDE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞI, HİZMETİNİN KESİNTİSİZ OLUP AYNI DÖNEMDE ÇALIŞMIŞ SİGORTALI TANIK BEYANLARIYLA NET BİR ŞEKİLDE ORTAYA KONULMALIDIR.

- İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerlerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir.
- Somut olayda ; İlk derece mahkemesi tarafından her ne kadar "...bilirkişi raporundaki 2. Seçenek hizmet süresi davalı tanığının açık ve net olmayan beyanına göre belirlenmiş olup, davalı tanığının beyanı resmi belge niteliğindeki SGK kayıtlarının aksini ispatı yeterli olmadığından bilirkişi raporundaki 1. Seçeneğe itibar edilerek davacının davalıya ait iş yerinde 08.02.2018- 21.07.2020 tarihleri arasında 2 yıl 5 ay 13 gün çalıştığı " kabulü ile sonuca gidilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Şöyle ki ; Hükme esas alınan bilirkişi raporunun hizmet süresinin tespitine ilişkin 2. seçeneğinde : "...Davalı tanığı Mehmet Yıldız, davacının kendisinden birkaç ay sonra işe başladığını beyan etmiş ise de, bu tanığın 20.04.2016 tarihinde işe başladığı nazara alındığında, tanık beyanının davacının iddia ettiği giriş tarihinden de öncesini işaret ettiği görülmektedir.... davalı tanık beyanı gözetildiğinde, davacının iddiasını ispatladığı sonucuna varılacak olması halinde, davacının hizmet süresi 01.10.2017-21.07.2020 aralığında 2 yıl 9 ay 20 gün olarak nazara alınacaktır." tespitine yer verildiği belirlenmiştir.
- Bu kapsamda, davalı tanığı Mehmet ...'ın da beyanı nazara alınarak davacının hizmet süresinin 01.10.2017-21.07.2020 tarihleri arasında 2 yıl 9 ay 20 gün olduğunun kabulü gerekmiştir (**İstanbul BAM. 31HD., 18.09.2025, E. 2022/2279, K. 2025/1431**).

TANIKLARIN BEYANLARININ SOMUT OLMASI DA GEREKİR. SOYUT ANLATIMLARA DAYANILARAK ÇALIŞMA SÜRESİNİN İSPATLANMASI MÜMKÜN DEĞİLDİR. BU HALDE DİĞER DELİLLERLE DESTEKLENMEDEN HÜKÜM KURULAMAZ.

- *Dosya içerisine ibraz edilen SGK kayıtları içeriği ile, davacının çalışma kaydının işveren tarafından 10.05.1999-31.05.2015 tarihleri arasında bildirildiği görülmektedir. Davacı çalışma süresinin başlangıç tarihinin 01.06.2018 olduğunu ileri sürmüştür. Her ne kadar **davacı tanığı Ş.. K... soyut şekilde çalışmanın 1998 yılında başladığı yönünde beyanda bulunmuş ise de, ilgili tanık çalışma süresinin başlangıç tarihini tam olarak hatırlayamadığını, bu konuda kesin bir bilgisinin olmadığı ifade etmiştir. Davacı tarafca çalışmanın 1998 yılında başladığına ilişkin başka bir delil de sunulmadığından, işçinin hizmet süresine ilişkin iddiasını tanığın tereddütlü ifadesi ile ispatladığı kabul edilmez (Ankara BAM., 7HD., 12.01.2022, E. 2020/994, K. 2022/13).***

KESİNTİSİZ ÇALIŞMA İDDİASI BULUNUYOR VE FARKLI YERLERDEN BİLDİRİM YAPILMIŞ İSE BU İŞYERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ BELİRLENEREK SONUCUNA GÖRE KARAR VERİLMELİDİR.

- UYUŞMAZLIK BULUNAN DÖNEME AİT FARKLI İŞVERENE AİT BİLDİRİMLER ARASINDA BİR İLİŞKİ DE TESPİT EDİLEMEZSE BU DÖNEME DENK GELEN SÜRELER DIŞLANMALIDIR.
- YURT DIŞINDA ÇALIŞMA SÜRESİ KONUSU OLDUĞUNDA UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜMÜ İÇİN YURDA GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARININ DA TİTİZLİKLE İNCELENMESİ GEREKİR. ANCAK SADECE YURDA GİRİŞ ÇIKIŞ KAYITLARI HİZMET SÜRESİNİN İSPAT İÇİN YETERLİ DEĞİLDİR.

YAŞ DÜZELTME DAVALARININ ETKİSİNE İLİŞKİN AÇIKÇA HÜKÜM BULUNMAKTA İKEN HİZMET SÜRESİNİN TESPİTİ VE DİĞER HUSUSLAR İÇİN BÖYLE BİR HÜKÜM BULUNMAMAKTADIR.

- İş kazası, meslek hastalığı, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir ve aylık tahsisleri ile sermaye değerinin hesabında, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının hekim raporuyla ilk defa tespit edildiği veya sigortalıların bu Kanuna ve bu Kanunla yürürlükten kaldırılmış kanunlara tâbi olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten sonraki yaş düzeltmeleri dikkate alınmaz. (m. 57/3).

-
- 5510 sayılı Kanununun 86/8. maddesine göre;
 - “Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.”

5510 SAYILI KANUN M. 80/I

- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir.
- a) Prime esas kazançların hesabında;
 - 1) Hak edilen ücretlerin,
 - 2) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,
 - **3) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,**
- **brüt toplamı esas alınır.**

- 5510 sayılı Kanununun 80/d maddesinde “**ücretler hak edildikleri aya mal edilmek suretiyle prime tabi tutulur.** Diğer ödemeler ise öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilir ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilâve edilir.
- Toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya kamu idareleri veya **yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, SONRADAN ÖDENEN ÜCRET DIŞINDAKİ ÖDEMELERİN** hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi durumunda, 82’nci madde hükmü de nazara alınmak suretiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilir.
- Bu durumlarda sigorta primlerinin yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz ve 102’nci madde hükümleri uygulanmaz” düzenlemesi yer almaktadır.

- İdare veya kaza mercileri tarafından verilen karar uyarınca sigortalılara yapılan ödemeler (a) ve (b) bentlerinde öngörülen ücret türlerinden ayrımsızdır. Fark, bunların yönetim ve yargı mercilerince verilmiş kararlardan kaynaklanmalarındır.
- **İşveren ile sigortalı işçi arasında “fazla çalışma ücreti” veya “prim, ikramiye” gibi konularda uyuşmazlık çıkar ve mahkemece, bu işçilik haklarının ödenmesine karar verilir ve sigorta primlerinin ödeneceği ay içinde bu paralar sigortalıya verilirse, bu ödemelerde prim matrahına dahil edilerek, prim hesabında göz önünde tutulur. Bu tür kazançlara salt hak kazanmak, bu kazançların prime esas alınması için yeterli bulunmamaktadır**



YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ'NE GÖRE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE GENEL TATİL ÜCRETLERİ DE ÜCRET İÇERİSİNDE DEĞERLENDİRİLMELİDİR.

- Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 77. maddesi ile 5510 sayılı Yasa'nın 80. maddesidir. Söz konusu maddelerde prime esas kazançların nasıl belirleneceği düzenlenmiş olup, "ücretler" kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. İdare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.... Yukarıdaki yasal düzenlemeler ve açıklamalar ışığında dava değerlendirildiğinde, Mahkemece, işçilik alacaklarına yönelik kesinleşen davada verilen karar sonrasında davacıya işverence ödeme yapılıp yapılmadığı belirlenip öngörülen yöntem izlenmeli, buna göre ödemenin yalnızca hizmetin gerçekleştiği son ayın prime esas kazancına dahil edilebileceği dikkate alınarak, toplanan kanıtlardan elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır. (Y10HD., 01.02.2021, E. 2020/5792, K. 2021/1011).

-
- Dosyadaki kayıt ve belgelerden, yargı kararı ile hak kazanılan ücret ve ücret niteliğindeki kazançların prime esas kazancına mal edilmesinde 5510 sayılı Kanununun 80/d maddesi hükümleri doğrultusunda sadece hak kazanılan ücretin uyuşmazlık konusu dönem prime esas kazanç matrahına ay be ay mal edilmesi gerektiği **(Ankara BAM., 10HD., 03.03.2022, E. 2020/788, K. 2022/365; aynı yöndeki karar için bkz.:Ankara BAM., 10HD., 17.03.2022, E. 2020/1265, K. 2022/449).**

- Bu hüküm uyarınca yargı mercilerince verilen kararlara istinaden ücret dışındaki ödemelerin iş sözleşmesinin bulunmadığı dönemde yapılması halinde prime esas kazancın tabi olduğu en son ayın kazancına dahil edilecektir. En son ay için ödenen primler de nazara alınarak prime esas kazancın üst sınırı da (asgari ücretin 7,5 katı) nazara alınarak değerlendirme yapılacaktır.
- **Buna göre;**
- **› Hükmolunan alacağın ücret dışında olup olmadığı belirlenecektir.**
- **› İş sözleşmesinin devam edip etmediği tespit edilecektir.**
- **› İş sözleşmesinin mevcut olmadığının anlaşıldığı takdirde en son ayın prime esas kazanç tespit edilerek, hükmolunan ücret dışındaki ödemeler de dikkate alınarak asgari ücretin 7,5 katını aşmayacak şekilde prime esas kazanç hesaplanacaktır.**

-
- Ayrıca gerek ücret niteliğinde olsun gerekse diğer ödemeler olsun yargı kararıyla hüküm altına alınan alacakların işverence ödenmesi de ayrıca aranmaktadır.
 - Bunun yanında Yargıtay tarafından yargı kararıyla hüküm altına alınan ücret niteliğinde olup olmadığına bakılmaksızın yapılan ödemelerin iş sözleşmesinin sona erdiğinin anlaşılması durumunda çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği yönünde karar verilmektedir. Bu nedenle sigortalının ayrıldığı tarihin de tespit edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

- **Eldeki davada ise öncelikle davacının tahsis dosyasının okunaklı bir suretinin ve gerekirse aslının getirilerek, davacının işten ayrıldığı tarihin belirlenmesi, buna göre ücret alacağına ilişkin davasının kesinleştirilmesi ve ücret alacaklarının ödenip ödenmediği hususu üzerinde durularak, ödenmesi koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması halinde başka bir deyişle ödemenin hizmet akdinin sona erdiği tarihten sonra yapıldığının anlaşılması halinde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği dikkate alınarak bu kapsamda davacının aylığına bu ödemenin etkisini irdeleyen denetime elverişli şekilde aylık hesabına ilişkin rapor aldırıldıktan sonra bir karar verilmesi gerekir (Y10HD., 13.02.2024, E. 2023/970, K. 2024/1165).**

- Mahkemece yapılacak iş; yukarıda öngörülen yöntemle uygun inceleme ve araştırma yapılarak prime esas kazanç belirlenmeli, yine yargı kararı ile hak kazanılan ücret ve ikramiye alacaklarının, ödenmeleri koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması halinde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi mümkün olmakla, bu kapsamında yapılacak değerlendirme ve hesaplama sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir **(Y10HD., 28.05.2025, E. 2025/3557, K. 2025/9098; aynı yöndeki karar için bkz.:Y10HD., 03.06.2025, E. 2025/1932, K. 2025/9381).**

-
- Buna göre, maddenin 1/(b) bendinde sayılan istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen gelirlerden sigorta primi kesilmesi asıldır. Anılan Kanunun 3. maddesinde ücret, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmış, 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde de genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin 1. fıkrasının (a)/(1) alt bendindeki “ücretler” kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. (3) numaralı alt bend gereğince, idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, **yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemedен düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.** Mahkemece, hizmet ve prime esas kazancın tespitine yönelik eldeki davada; hizmet tespiti yönünden verilen karar yerinde ise de; prime esas kazancın tespitine yönelik; dosya içerisine celp edilen işçilik alacağı dosyasının kesinleşmiş olduğunun anlaşılması karşısında, ödenmesi koşuluyla, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi; hizmet akdinin daha önceki bir tarihte sona ermiş olması karşısında ise, yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerektiği hususu dikkate alınmak suretiyle bir karar verilmelidir (Y10HD., 02.11.2022, E. 2022/11926, K. 2022/13576; aynı yöndeki karar için bkz.:Y10HD., 07.06.2021, E. 2020/10456, K. 2021/7749).

- Sonuç olarak sayılan istisnalara girmemesi koşuluyla hizmet akdi karşılığı elde edilen gelirlerden sigorta primi kesilmesi asıldır. Anılan Kanunun 3. maddesinde ücret, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutar olarak tanımlanmış, 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde de genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tarif edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinin 1. fıkrasının (a)/(1) alt bendindeki “ücretler” kavramı içine asıl ücretle birlikte fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi unsurlar da girmektedir. (3) numaralı alt bend gereğince, idare veya yargı makamları tarafından belirlenen ücretlerin prim hesabına esas alınabilmesi için bu tür kazançlara hak kazanmak yeterli olmamakta, işçilik alacaklarına ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkta mahkemece verilen karar sonrasında işçiye (sigortalıya) ödeme yapılmış olması aranmakta, bu durumda, yargı kararı ile hak kazanılan ücret niteliğindeki kazançların primlerinin sigortalı payının infaz sırasında sigortalıya yapılan ödemeden düşülmesi işverenin Kuruma karşı prim yükümlülüğünü kaldırmadığı da dikkate alınmak suretiyle, **ödemelerin yapıldığı ayın prime esas kazanç matrahına dâhil edilmesi, hizmet akdi daha önceki bir tarihte sona erdiği takdirde ise yapılan ödemelerin çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekmektedir.**(HGK 17.06.2020 tarih ve 2016/10-2688 esas ve 2020/425 karar)
- Davanın konusuz kalmadığının tespiti halinde yapılacak iş; kesinleşen işçilik alacağı dosyasında hükmedilen tutarın işverence işçiye ödenen (alacak kalemleri de anlaşılacak şekilde) miktarın ay be ay ödeme dekontlarını getirtmek, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi hükümleri gözetilerek sonucuna göre bir karar vermekten ibarettir (Ankara BAM., 10HD., 19.04.2023, E. 2021/2254, K. 2023/936).

PROBLEMLER

- Aynı uzmanlık alanına sahip ve tarafları aynı olan iki mahkemenin kararları arasında dengesizlik oluşturulması
- Hukuka güvenin zedelenmesi
- Brüt alacağın nete çevrilmesinde sigorta primlerini esas alan bilirkişilerin hatalı değerlendirme yapmış olduğu bu sebeple de alacakların eksik ödenmesi
- Davaların uzaması (geç gelen adaletin adalet olmayacağı)

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- İşçilik alacakları davasında tahlil ve tespit edilen çalışma süresi, ücret gibi hususların özellikle istinaf ve temyiz denetiminden de geçmesi durumunda kesin delil etkisinin bulunmasının kabulü
- Her iki davanın birlikte yürütülmesinin mümkün kılınması yönünde Kanun değişikliği

• SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM..



ASGP
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU

AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KRONİK PROBLEMLERİ ÇALIŞTAYI

6-7 ŞUBAT 2026 -ANKARA

**5510 Sayılı Kanunda 4/1-b'li Sigortalılar Bakımından
Norm ve Standart Birliğine Aykırı Uygulamalar**

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Öğr. Gör. Dr. Duygu AÇIK

4/b'liler (Bağ-Kur'lular) ve Türk Sosyal Sigorta Sistemi İçindeki Yeri

- ✓ Reform Öncesi Dönemde Bağ-Kur'lular: Durum Tespiti ve Problemler
- ✓ Reform ve 4/b'liler'in Sistem İçindeki Yeni Yeri
- ✓ Reform sonrası dönemde 4/b'lilerle ilgili gelişmeler
- ✓ 4/b'lilerin geleceği

Bağ-Kur'lular ve Türk Sosyal Sigorta Sistemi İçindeki Yeri

SİGORTALILAR	2008 (%)	
	Aktif Sigortalı	Sosyal Güvenlik Kapsamı (aktif/pasif sigortalılar ve Bağımlı Nüfus)
4/a (SSK)	62,2	60,0
4/b(Bağ-Kur)	22,4	24,5
4/c (Emekli Sandığı)	15,4	15,5

Reform öncesi dönemde Bağ-Kur'lular;

- Hem aktif sigortalılar
- Hem de Sosyal güvenlik kapsamındaki nüfus bakımından **ikinci büyük** sosyal güvenlik grubunu oluşturuyordu.

Reform Öncesi Dönemde Bağ-Kur'lular

İLK KURULUŞ YILLARINDA BAĞ-KUR'LULAR:

- ✓ Tarih olarak en son (1971) ve en sınırlı haklarla (malullük, yaşlılık ve ölüm) sosyal güvenlik kapsamına alınan kesim olmuştur.
- ✓ Benzer şekilde Tarım Bağ-Kur'luları da en son (1983) ve 10 yıllık bir kademeli geçişle (1994-1993) kapsama alındılar. .
- ✓ Sağlık sigortası bakımından da en son ve kademeli olarak kapsama alınan kesim oldular (1985-1988)
- ✓ Tarım Bağ-Kur'lular daha da geç sağlık sigortası kapsamına alındılar (1999).
- ✓ En son ve sınırlı haklarla kapsama alınmış olmaları «*Bağ-Kur'luların Sigortalılık hiyerarşisinin en sonunda yer almaları sonucunu doğurdu*».
- ✓ Zaman içinde Bağ-Kur sigortalılığı çalışma hayatının sonuna doğru (**mümkünse-mutlaka**) değiştirilmesi/terkedilmesi gereken «**üçüncü sınıf**» sigortalılık statüsü haline geldi.
- ✓ KAVİMLER GÖÇÜ gibi sigortalılık göçü başladı.
- ✓ Hizmet birleştirmesinde en sık yapılan tavsiye: «**Son 7 yılda 3,5 yıl artı 1 gün SSK'lı ol**»

Reform Öncesi Dönemde BAĞ-KUR Sigortalılarının Sosyal Sigorta Hakları Bakımından REFORMDAN BEKLENEN-Sigorta Kolları Bakımından Koruma Kapsamının Genişlemesi

SOSYAL GÜVENLİK GARANTİSİ SAĞLANAN RİSKLER	SSK	BAĞ-KUR	EMEKLİ SANDIĞI
İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	+	---	Vazife Malullüğü
Hastalık (Tedavi Hizmetleri)	+	+	+ (*)
Hastalık (Geçici İş Göremezlik Ödeneği)	+	---	+ (*)
Analık	+	---	+ (*)
Malullük	+	+	+
Yaşlılık	+	+	+
Ölüm	+	+	+
İşsizlik	+	---	---
Aile ödenekleri	---	---	---
Bakım Sigortası	---	---	---
			(*) Personel Kanunları kapsamında

Reform Öncesi Dönemde BAĞ-KUR'lu Sigortalıların Genel Görünümü ve Sorunları/ Finansman

Reform Öncesi Dönemde Sosyal Sigorta Kurumlarının Asgari ve Azami Aylıkları (Ocak 2009)

Asgari ve Azami Aylıklar	Asgari Aylık	Azami Aylık	BAĞ-KUR Asgari Aylık/ (ES- 100)	BAĞ-KUR Azami Aylık/ (ES- 100)
SSK	590,7	2136,2	(75)	(58)
BAĞ-KUR (1479 s. Kanun)	462,8	1436,7	(59)	(39)
BAĞ-KUR(2926 s. Kanun)	311,5	866,7	(40)	(23,5)
EMEKLİ SANDIĞI	777,5	3678,8	(100)	(100)

Reform Öncesi Dönemde BAĞ-KUR'lu Sigortalıların Aylıkları Bakımından Genel Görünümü

Asgari ve Azami Aylıklar	Asgari Aylık	Azami Aylık	BAĞ-KUR Asgari Aylık/ (ES- 100)	BAĞ-KUR Azami Aylık/ (ES- 100)
SSK	590,7	2136,2	(75)	(58)
BAĞ-KUR (1479 s. Kanun)	462,8	1436,7	(59)	(39)
BAĞ-KUR(2926 s. Kanun)	311,5	866,7	(40)	(23,5)
EMEKLİ SANDIĞI	777,5	3678,8	(100)	(100)

Reform öncesi dönemde hem asgari aylık, hem de azami aylıklar bakımından Bağ-Kur'lular en düşük seviyede aylık alan grubu oluşturuyorlardı.

- ✓ Emekli Sandığı aylıkları 100 kabul edilirse Bağ-Kur aylıkları Esnaf ve Sanatkarlar için 59; Tarım Bağ-Kur'luları için 40'ına denk geliyordu.
- ✓ Azami aylıklar bakımından durum daha vahimdi ve ES'nin 100'ü, 39 ve 23,5 e düşüyordu.

➤ Reform Öncesi Dönemde BAĞ-KUR'lular: Prim Ödeme Eğilimleri

Reform Öncesi Dönemde BAĞ- KUR Sigortalılarının **Kronik Prim Ödememe** ve Tahakkuk Eden Primlerin de tahsil problemi vardı.

2009	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
1479 sayılı Kanuna Göre	2.159.639	100.0
Hiç Prim Ödememiş sigortalılar	408.526	18.9
Prim Ödemiş Sigortalılar	945.554	43.8
Borçsuz Sigortalılar	805.559	37.3
2926 sayılı Kanuna Göre	1.146.634	100.0
Hiç Prim Ödememiş sigortalılar	256.893	22.4
Prim Ödemiş Sigortalılar	497.241	43.4
Borçsuz Sigortalılar	392.500	34.2
TOPLAM	3.306.273	100,0
Hiç Prim Ödememiş sigortalılar	665.419	20.1
Prim Ödemiş Sigortalılar	1.442.795	43.6
Borçsuz Sigortalılar	1.119.059	36.2

Reform Öncesi Dönemde Bağ-Kur'lular

Hem kendi meslek örgütlerinin hem de Akademinin İlgisi dışında Kalmışlardır.

AKADEMİDE BAĞ-KUR'LULAR:

- ✓ Akademi, Sosyal sigortalar hukuku: SSK-4/a'lular hukuku olarak anlaşılmıştır.
- ✓ Bağ-Kur'lular ve Emekli Sandığı ikinci ve üçüncü sırada yer almıştır.
- ✓ Sosyal Sigortalar Hukuku ders kitaplarının en kısa bölümleri Bağ-Kur'lularla ilgili olmuştur.
- ✓ **Bağ-Kur'lular Akademide En az tez** konusu hazırlanan sigortalı grubu olmuştur.
- ✓ Akademinin ilgisizliği, kendi adına bağımsız çalışanların mesleki örgütlerinin ilgisizliğinden kaynaklanıyor.
- ✓ Bu sigortalı grubu ile ilgili Meslek kuruluşları kendi mensuplarının sosyal güvenliğini bir sorun olarak önemsemiyorlar ve ilgilenmiyorlar. Sahipsiz bir kesim.

ÇALIŞTAY'DA 4/b'liler.

- ✓ Bu çalıştayda da 6 oturumda sunulan toplam 18 tebliğ'in yalnızca 1'i 4/b'lilerle ilgili.

5510 Sayılı Kanunun Reform Yaklaşımı:

Bütün sistem, öde-faydalan ilişkisinin güçlendirileceği sigortacılık anlayışına uygun hale getirilecek. Buna en uygun sistem 506 sayılı Kanun olduğu için diğer sosyal sigorta kanunları 506 sayılı Kanun sistematğine uygun hale getirilecek.

**Bağ-Kur (1479)
Sigortacılık
İlkeleri
Hakim Kılınacak**

**SSK-506
Sosyal Sigortacılık
İlkelerinin Geçerli
Olduğu Statü**

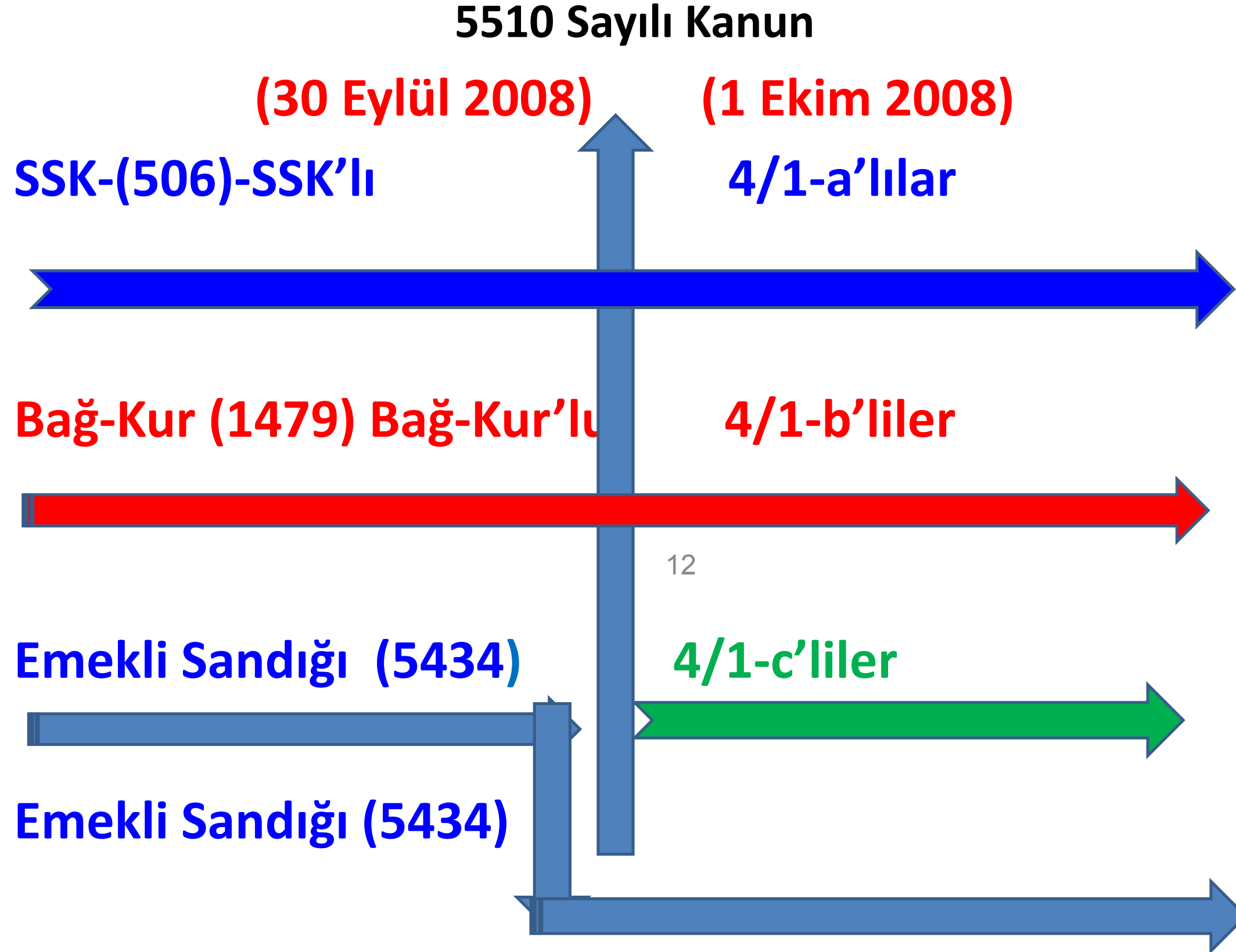
**E.S (5434)
Sigortacılık
İlkeleri Hakim
Kılınacak**

5510 sayılı Kanunun İlk Halinde BAĞ-KUR'ularla İlgili Düzenlemeler;

- 1479 ve 2926 sayılı kanun Kapsamındaki 4bli sigortalılar kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile GSS bakımından zorunlu sigortalı olarak kapsama alınmışlardır,
- Sigortalılık ilişkisinin başlangıcının bildirilmesi, sigortalıların kayıt ve tescili ilgili olarak vergi daireleri gibi kurum ve kuruluşlara verilmiştir.
- Kendi adına bağımsız çalışanlar ilk kez İKM, hastalık ve analık sigortalarının kapsamına alınmıştır.
- İKM halinde ayakta ve yatarak tedavi görme ayrımı olmaksızın günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, hastalık halinde ise prim borçlarının olmaması halinde yatarak tedavileri süresince ve yatarak tedavi sonrasında hastalık sigortasından günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi düzenlenmiştir.
- Yaşlılık aylıkları kesilmeden SGDP ödeyerek faaliyetlerine devam etmelerine imkan verilmiştir,
- Primlerini, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında beyan edecekleri tutar üzerinden prim ödemeleri esası getirilmiş ancak «beyan edilen tutar çalıştırdıkları sigortalıların en yüksek kazancından daha az olamaz» düzenlemesi ile alt sınır belirlenmiştir,
- Aylık alırken faaliyetlerine devam edenlerden %20 oranında SGDP kesilecek ve primler almakta oldukları yaşlılık aylığından kesilecektir,
- 360 gün ile sınırlı olmak üzere primlerini erken ödeyebilirler ve erken ödeme indiriminden yararlanabilirler,
- 5 yılı aşan prim borcu olanların sigortalılık süreleri son ödeme tarihi itibarıyla durdurulacaktır.

İptal Sonrası Dönemde 5510 Sayılı Kanunda Sigortalılık İlişisinin Değişimi:

İptal sonrası dönemde 5434 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar geçiş sürecinin dışında bırakıldılar. Reformun norm birliği sağlama hedefi daha başlangıçta terk edildi.



İptal sonrası 5510 Sayılı Kanunda (4/b'liler)

1) 4/b'lilerin Sigortalılık statüsünün «hiyerarşik» olarak en altta olan sigortalılık statüsü olduğunu pekiştiren düzenlemeler yapıldı.

Sigortalılık hallerinin çakışması halinde 4/c' en üstün, 4/a, 4/b çakışmasında da 4/a geçerli sigortalılık ilişkisi.



- 4/b'li sigortalılık statüsünün tercih edilmeyen sigortalılık statüsü olduğu tescillendi.
- Şartları zorlaştırılan sigortalılık ilişkisi olarak kabul edildi (isteğe bağlı sigortalılık ve yurtdışı hizmet borçlanması örneği)
- Sisteme dahil edilen yeni sigortalı grupları, **GİBİ SİGORTALI SAYILANLAR** yaklaşımı ile 4/a ve 4/c'li sigortalı olarak kabul edildiler.
- Bütün kısmi sigortalılar ve Ek maddelerle sigortalı sayılanlar 4/a kapsamında sigortalı sayıldılar.

2) Zorunlu sigortalılık ilişkisini zayıflatan, daraltan istisnalar getirildi.

- Gelir vergisinden muaf olan esnaf ve sanatkarlar
- Tarımsal faaliyette bulunanlar ve 65 yaşını geçenler

İptal Sonrası 5510 Sayılı Kanunda 4/b'liler

3) 4/b'li sigortalılar için uygulamaya yönelik istisnalar getirildi.

- ✓ Kendi adına bağımsız çalışanlar için ayrı bir işyeri tarifi yapılmadı
- ✓ Sigortalıların bildirilmemesi halinde idari para ceza uygulaması fiili olarak hayata geçmedi.

4) İlk defa kısa vadeli sigorta kolları kapsamına alındılar, koruma garantisi genişledi (ancak, ciddi sınırlamalar ve kısıtlamalar geldi.)

- a) İş kazası sayılan haller 4/a'lılara göre daha dar tanımlandı.
- b) 4/a'lılarla aynı primi ödedikleri halde geçici iş göremezlik ödeneği alma hakları sınırlandı
 - i) Yalnızca İKMH halinde yatarak tedavi halinde ödenek verilecek.
 - ii) Hastalık halinde iş göremezlik ödeneği yok.
 - iii) Analık halinde, şirket ortaklarına geçici iş göremezlik ödeneği yok.

4/a'lılarla aynı primleri ödedikleri halde Sosyal sigortacılık ilkelerine aykırı olarak sigorta primlerinin fiyat-bedel-karşılık olma özelliği ortadan kaldırıldı.

5) Yaşlılık Sigortasından aylığa hak kazanma şartlarının ağırlığı malullük ve ölüm halinde avantaja dönüştürülerek dengelendi.

- Asgari prim gün sayısı 25 tam yıl, **9000 gün olarak** belirlendi. % 50 Aylık bağlama oranı
- Malullük ve ölüm halinde ABO bakımından 4/a'lılara göre avantajlı hale getirildiler.

1.10.2008'de 5510 Sayılı Kanunda Kendi Adına Bağımsız Çalışanlar

6) 4/b'li sigortalılar için kısıtlayıcı düzenlemeler

- ✓ Fiili hizmet zammı uygulaması yok.
- ✓ 4/b'li sigortalılar için faaliyetlerini sürdüremez hale geldikleri hallerde (ekonomik krizler-doğal afetler vb) hizmet borçlanması imkanı yok.
- ✓ Engelli çocuğa bakmakla yükümlü olan 4/b'li kadın sigortalılar için erken emeklilik imkanı yok.

7) Primlerle ilgili hükümler çok yönlü ve karmaşık sorunları da beraberinde getirdi

- a) 4/a'lı sigortalılarla aynı oranda prim öder hale geldiler (Eşitlik-Adalet)
- b) Kısa vadeli sigorta kolları için tehlike ve sınıf derecelerinin kaldırılarak tek ve sabit oran uygulanması en çok kendi adına bağımsız çalışanları etkiledi.
- c) **5 puanlık prim teşviki** oransal olarak yetersiz kaldı. (**4/b'liler için 5/34,5::4/a'lılar için 5/11**).
- d) **Ay için 30 gün prim ödeme zorunluluğu** (çalışmama halinde eksik gün ödeme imkanının yokluğu).
- e) Sigortalının kazancı ile Prime esas kazançlar arasındaki bağ koparıldı. **Beyan esas alındı**, hiçbir kontrol mekanizması kalmadı.
- f) Bir ödeme kolaylığı olarak 5510 sayılı Kanuna konulan **PEŞİN ÖDEME ve İNDİRİMİ** uygulaması hayata geçirilemedi.
- g) Prim borçlarının ertelenmesinde **4/b'lilerin özel durumu** dikkate alınmadı.

İptal Sonrası 5510 Sayılı Kanunda 4/b'liler

8) 4/b'li sigortalıların Sağlanan haklardan faydalanabilmesi için prim borcu olmama şartı aranmaya başlandı

- ✓ Yaşlılık sigortası gibi önceden öngörülebilir haller için makul
- ✓ 4/b'liler için Prim borcu olmama şartı aranan maddeler: m.16; m.17; m.18; m.20; m.26; m.28; m.32; m.67; m.67; m. 90; (10 defa)
- ✓ Ek maddelerde prim borcu olmama: Ek madde 5; Ek madde 6; Ek madde 9; Ek madde 13, Ek madde 23; Ek madde 24:
- ✓ Geçici maddeler 37, 60, 63, 76, 83, 84.

9) Sigortalılık statüsünün hiyerarşik yeri zayıflatıldı, öncelik/üstünlük özelliği ortadan kaldırıldı.

Çakışma halinde diğer sigortalılık statülerin mutlak üstünlüğü kabul edildi.

Zirve Sigortalılık ilişkisi: 4/c

Öncelikli Statü-devlet güvencesi

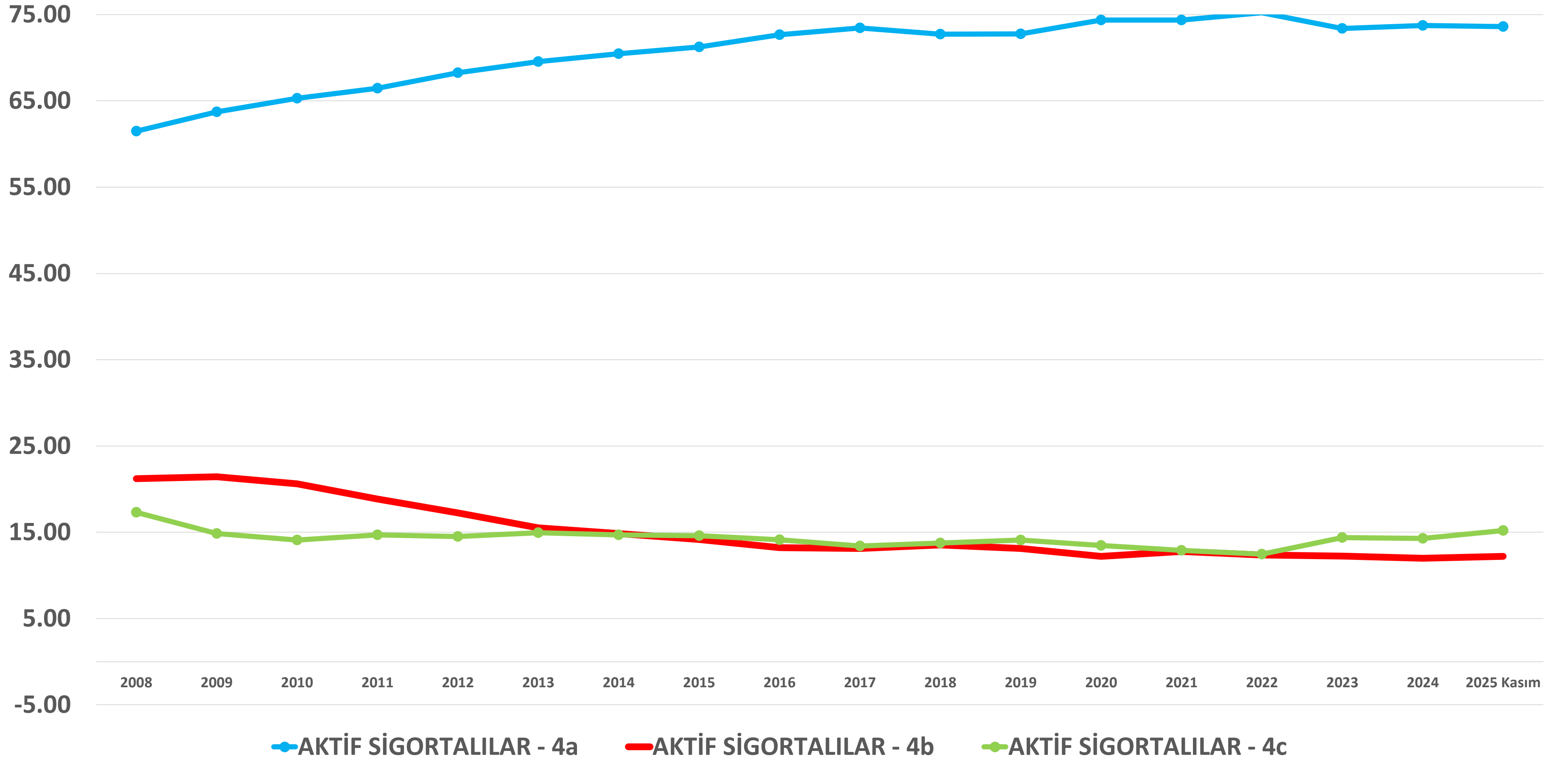
Baskın sigortalılık statüsü:4/a

Çakışma halinde baskın-7200 gün avantajı

Temel-en alt sigortalılık statüsü:4/b

Görünmez-vazgeçilen-ağır şartlar

Reform sonrası dönemde 4/b'lilerin toplam sigortalılar içindeki oransal önemi azaldı ve üçüncü sıraya düştüler.



Reform Sonrası Dönemde 4/1- b Kapsamındaki Sigortalılarla İlgili Gelişmeler

Sigortalılar 5510 sayılı Kanunda Yer Alan Haklardan Faydalanamamaktadır

Reform sonrası dönemde Yasal Koruma kapsamı Efektif/fiili korumaya dönüşmemiştir.

Yasal kapsamla fiili kapsam arasında ciddi bir boşluk ortaya çıkmıştır.

Reform Sonrası Dönemde 4/1- b Kapsamındaki Sigortalılarla İlgili Gelişmeler:

4/b'liler 5510 sayılı kanunda sağlanan haklardan fiilen yararlanamaz hale geldiler.

Haklardan Yararlanmada Efektif Kapsam Problemi

Sigortalılar ve İstatistikler 2024	4/1-a	4/1-b
Aktif Sigortalı Sayısı	18.899.291	3.066.874
İş Kazası Sayısı	733,646	310
Meslek Hastalığı Sayısı	888	0
İş Kazası - Ölüm	1897	8
Meslek Hastalığı- Ölüm	3	0
Toplam Geçici İş Göremezlik Süresi (Ayakta+ Yatarak)- İş Kazası/ Gün	4.775.544	2.464

Ödenek Türü	Rapor Sayısı	
	4/1-(a)	4/1-(b)
İKMİH	576.562	141
Hastalık	5.469.435	0
Analık	422.301	10.998
Evlenme Ödeneği	12.007 Kişiye	4.279 Kişiye
Cenaze Ödeneği	180.359 Kişiye	48.810 Kişiye
Emzirme Ödeneği	397.800 Kişiye	18.963 Kişiye

Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Dönemde 4/1- b Kapsamındaki Sigortalılarla İlgili Gelişmeler

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigorta Kolundan Sürekli İş göremezlik Geliri ve Ölüm Geliri Alanlar				
	4/a'lılar	4/b'liler	4/b'liler (Tarım)	4/a (2925)
Sürekli İş Göremezlik Geliri alanlar	91.045	367	114	4
Ölüm Geliri Alanlar	102.044	1317	312	20
Evlenme Ödeneği	12.007	4.279		
Cenaze Ödeneği	180.359	48.810		
Bayram İkramiyesi (Ramazan)	10.559.527	2.715.493		
Bayram İkramiyesi (Kurban)	10.484.170	2.709.622		

Hakların, SGK tarafından otomatik olarak yapıldığı veya bürokratik işlemlerin az olduğu durumlarda haklardan faydalanma konusunda efektif koruma kapsamı problemi ortaya çıkmamaktadır. 4/b'liler bürokratik işlem gerektiren durumlarda Kuruma başvurmaktan vazgeçmektedirler.

Reform sonrası 4/1- b Sigortalılarının Sigortalılık Tutum ve Davranışları Nasıl Değişti?

Öğrenilmiş Sigortalılık: Asgari ödemeyle haklara erişimin mümkün olduğunu fark ettiler ve daha az prim ödemeye başladılar.

1) 4/b'li sigortalılar Gelir/kazançları ile Prime esas kazançlar arasındaki bağı kopardı. Prim yüküne katlanmıyorlar.

2006 yılı: 1-6. Basamak % 26,1

7-12 Basamak % 65,3

1-12 Basamak % 91,4

13-24. Basamak % 8,6.

✓ **2025: Tamamı: % 99,71'i alt sınırdan prim ödüyor. 3,527.480 /3.537.719 (yalnızca 10.239 kişi alt sınırdan ödemiyor).**

✓ **2.044.521 Vergi mükellefi; 544.018 Şirket Ortağı, 780.043 tarım sigortalısı,**

✓ **9.217 Avukat ve Noter,**

2) **Tahakkuk eden primleri de ödemiyorlar**

Tahakkuk-tahsilat oranı % 50-53 Civarında

		TOPLAM SİGORTALI SAYISI	ALT SINIRDAN PRİM BEYAN EDENLER	ALT SINIRDAN PRİM BEYAN EDENLERİN ORANI	ALT SINIR ÜZERİNDE N PRİM BEYAN EDENLERİN ORANI
2009	TARIM DIŞI SİGORTALILAR	2.220.180	1.711.761	77,10	22,9
	TARIM SİGORTALILARI	1.016.692	24.437	2,40	97,60
2024	TARIM DIŞI SİGORTALILAR	2.639.576	2.629.197	99,7	0,3
	TARIM SİGORTALILARI	427.298	427.190	99,97	0,03

Reform sonrası 4/1- b Sigortalılarının Sigortalılık Tutum ve Davranışları?

Öğrenilmiş Sigortalılık

3) Kayıt dışı çalışmaya devam ediyorlar.

2025 yılı kayıtdışı istihdam verileri: Türkiye: % 25,94 Tarım: % 81,72 Tarım dışı: % 16,78 Sanayi: % 13,49- Hizmet: % 16,48

4) Ek madde 19 kapsamında belirlenen en düşük aylık uygulamasının EŞİTLEYİCİ ETKİSİ Sosyal Sigortalıları sosyal yardım sistemine dönüştürmüştür. Prim-edim; külfet-nimet, maliyet-fayda ilişkisini koparmıştır.

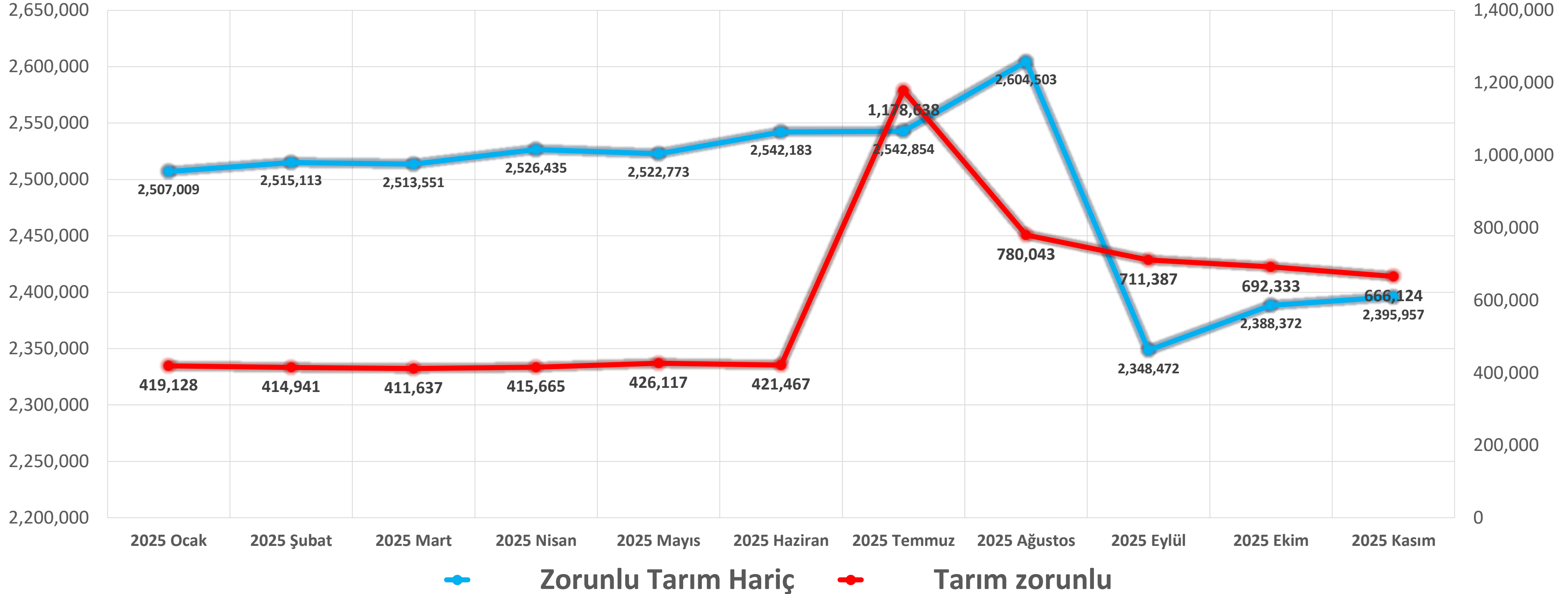
- ✓ 2000 yılı Öncesi ve 2000-2008 arası emekli olan 1-12 arasındaki bütün Tarım Bağ-Kur'lularını basamak farkı olmaksızın eşitlemiştir.
- ✓ 2000 öncesi emekli olan Bağ-Kur Emeklilerinde 1-8'inci basamaklar arasını eşitlemiş, 12. Basamaktaki kişinin aldığı aylık taban aylıktan yalnızca % 6,5 (1300 TL) daha yüksektir.
- ✓ **Taban aylık uygulaması, 1. basamak ile 12. Basamak arasındaki 1-4 ile 2,5 kat arasında değişen farkı kaldırmıştır.**
- ✓ Sigortalılık Dönemine göre değişmekle (1995-2005; 1999-2025; 2000-2025; 2006-2025) birlikte 4/a'lı sigortalılar bakımından 5400 gün ile 11.160 gün arasında değişen prim gün sayılarına bakmaksızın aylıkları eşitlemiştir.
- ✓ 4/b'liler bakımından 5400 gün ile 9000 gün prim ödeyen arasında fark kalmamıştır.

5) Baskı grubu olmayı öğrendiler. Sosyal medya ve Siyasi baskı ile taleplerini gerçekleştirmenin mümkün olduğunu farkettiler.

Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Dönemde 4/1- b Kapsamındaki Sigortalılarla İlgili Gelişmeler

4/b'li sigortalıların Kayıtdışılık sorunu devam ediyor.
Bildirmemenin yaptırımını kaldırılınca Temmuz 2025'de tarım sigortalı sayısındaki artış bunu göstermektedir.

2025 Yılı Aylık Sigortalıların Gelişim Seyri



Ek Madde 19'ile hayata geçirilen EN AZ AYLIK uygulaması, 5510 sayılı Kanunun Aylık Hesaplama Sistemini anlamsız hale getirdi.
Ödenen Prim, alınan aylık ilişkisi ortadan kalktı.

		SSK		BAĞ-KUR	
		506	2925	1479	2926
2007	Aralık	521,81	415,46	353,00	258,00
		5510 4/1-(a)	2.925,00	5510 4/1-(b)	5510 4/1-(b) 4
2008	Aralık	570,57	392,24	428,05	282,98
2009	Aralık	564,25	406,29	452,62	281,23
2010	Aralık	615,94	465,34	523,00	353,46
2011	Aralık	626,39	487,65	432,95	367,72
2012	Aralık	356,24	482,16	420,81	346,36
2013	Aralık	363,64	306,96	346,72	375,13
2014	Aralık	379,56	335,07	380,54	429,52
2015	Aralık	509,61	459,20	510,64	546,56
2016	Aralık	556,11	506,48	563,37	599,17
2017	Aralık	510,46	494,25	519,87	535,56
2018	Aralık	588,98	480,36	599,83	507,03
2019	Aralık	681,51	555,83	694,58	675,11
2020	Aralık	767,54	575,99	782,26	697,71
2021	Aralık	902,07	676,94	878,08	759,49
2022	Aralık	1.611,16	1.209,06	1.716,48	1.356,50
2023	Aralık	2.327,81	1.964,73	2.675,06	2.204,31
2024	Aralık	4.333,44	3.657,53	5.192,51	4.993,42
2025	Aralık	5.852,12	4.939,33	7.012,25	6.743,39
2026	Ocak	6.559,64	5.536,49	7.860,03	7.558,67
2026	Ocak (ek Ödemeli)	6.887,62	6.205,86	8.810,31	8.472,51

Reform öncesi dönemde, Sosyal Güvenlik sistemine yapılan bütçe transferlerinin önemli bir kısmı sayıca daha az olan Emekli Sandığı Mensupları ve Bağ-Kur'lular için yapılmaktaydı. Hem ES, Hem de Bağ-Kur sosyal sigortacılık ilkelerinden uzak sosyal sigorta kurumları olarak faaliyet gösteriyorlardı.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA YAPILAN BÜTÇE TRANSFERLERİ

(Trilyon TL)

	2002	2003	2004	2005
EMEKLİ SANDIĞI(BRÜT)	4.676	6.145	7.800	8.889
(FATURALI ÖDEMELER)	1.803	2.669	3.248	3.994
EMEKLİ SANDIĞI(Net Açığı)	2.648	3.533	4.465	4.539
SSK	2.386	4.809	5.757	7.507
BAĞ-KUR	2.622	4.930	5.273	6.926

Sonuç ve Öneriler.

Türk sosyal sigorta sisteminin problemleri, bugünden yarına tekil/kısmi/anlık müdahalelerle çözümlenme safhasını geçmiştir.

Neler yapılabilir?

Sosyal Sigortacılık İlkelerini hayata geçirecek, külfet-nimet ilişkisini güçlendirmeye yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

En az aylıkların belirlenmesinde eşitlikçi uygulama yerine, farklı prim gün sayısı olan ve prim ödeyenleri dikkate alan adaletçi uygulamalar hayata geçirilmelidir.

5510 sayılı Kanunda gelir ve aylıkların hesaplanması ile ilgili parametrelerle ilgili sanal gerçeklik problemi ortadan kaldırılmalıdır.

Anlık, pragmatik müdahalelerle kısa dönemli çözümler yerine ortak akılla bütünlükçü bir yeniden yapılanma süreci başlatılmalıdır.



ASGP
AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU

TEŞEKKÜRLER

6 Şubat 2026, Ankara

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Öğr. Gör. Dr. Duygu AÇIK

ÇALIŞMA İZİNİ OLMAYAN YABANCILARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

Doç. Dr. Senem DEĞER

SUNUM PLANI

- I. Çalışma İzni, Çalışma İzninden Muafiyet Ve “Kayıtdışı Yabancı İstihdamı” Kavramları
- II. Yabancıların Hukuki Statüsü (İkamet, Uluslararası Koruma, Geçici Koruma) Ve Sosyal Güvenliğe Etkisi
- III. Sosyal Güvenlik Hukukunun Koruyucu Niteliği Ve Fiili Çalışma İlkesi
- IV. Çalışma İzni Yokluğunun İş İlişkisine Etkisi
- V. Yabancı İşçinin Çalışma İzninin Bulunmamasının Sigortalılık Statüsüne Ve Sosyal Sigorta Haklarına Etkisi
- VI. Yabancıların Çalışma İzninin Olmaması Halinde İdari Yaptırımlar
- VII. Çalışma İzni Olmayan Yabancılarla İlgili Uyuşmazlıklar Ve Yargı Organının Değerlendirmesi
- VIII. Değerlendirme Ve Çözüm Önerileri

ÇALIŞMA İZNİ, ÇALIŞMA İZNİNDEN MUAFİYET VE “KAYITDIŞI YABANCI İSTİHDAMI” KAVRAMLARI

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Türkiye’de yabancıların çalışmasına ilişkin çalışma izni, çalışma izni muafiyeti ve buna yön veren uluslararası işgücü politikasını tek çatı altında düzenleyen temel kanundur.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Türkiye’de yabancıların çalışmasına ilişkin rejimi iki ekseninde kurmaktadır:

- uluslararası işgücü politikasını (hangi nitelikte yabancı işgücüne hangi şartlarla izin verileceğini) çerçeveler,
- yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi için gerekli olan çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti süreçlerinin usul ve esaslarını düzenler.

Kanun, alışma izni sistematığını “**sürelı çalışma izni**”, “**süresız çalışma izni**” ve “**bağımsız çalışma izni**” gibi izin türleri üzerinden düzenlemiştir. Ayrıca nitelikli yabancılar bakımından “**Turkuaz Kart**” rejimini öngörmektedir.

ÇALIŞMA İZİNİ NEDİR?

Uluslararası İş Gücü Kanunu'na göre çalışma izni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca resmi bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izindir (6735 sy. K. md.3).

ÇALIŞMA İZNI İÇİN NEREYE BAŞVURULUR?

Çalışma izni başvuruları, yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında ise yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılacaktır.

Not: Bazı yabancılar bakımından Türkiye'de çalışmak için çalışma izni alınması koşulu aranmamaktadır. Dolayısıyla bu kişiler çalışma izninden muaftırlar. Söz konusu muafiyet Uluslararası İş Gücü Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiştir.

YABANCILARIN HUKUKİ STATÜSÜ (İKAMET, ULUSLARARASI KORUMA, GEÇİCİ KORUMA)

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre **yabancı**, "Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi" şeklinde tanımlanmaktadır.

Uygulamada üç ana statü öne çıkmaktadır:

- ikamet izniyle bulunan yabancılar,
- uluslararası koruma başvuru sahibi/uluslararası koruma statüsü sahipleri
- geçici koruma altındaki yabancılar.

İkamet İzniyle Bulunan Yabancılar

6735 sayılı Kanun'un 12. maddesindeki hükme göre; "Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanununun 27 nci maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçer. Ancak, 6458 sayılı Kanunda tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü dışında yabancıların herhangi bir nedenle **ikamet izni olması yabancıya çalışma hakkı vermez**".

Öte yandan, çalışma izni (veya çalışma izni muafiyeti) geçerli olduğu sürece ikamet hakkı da sağlamaktadır.

Sosyal güvenlik bakımından genel ilke şudur: Türkiye'de hizmet akdiyle çalışan yabancılar açısından, kural olarak Türk vatandaşlarıyla aynı şekilde 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık esastır; yani yabancı işçi için de SGK tescili ve prim bildirim yükümlülükleri doğmaktadır. Yani sigortalılık kural olarak fiilen çalışma ile başlamaktadır.

Ancak Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 25. maddesine göre; yurt içinden yapılan çalışma izni başvurularında çalışma izninin başlangıç tarihinden, yurt dışından yapılan başvurularda ise yabancıların Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren en geç bir ay içinde sosyal güvenlik yükümlülükleri yerine getirilerek çalışmaya başlanması gerekmektedir.

Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi/Uluslararası Koruma Statüsü Sahipleri

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun 3. maddesinin r bendi "***Uluslararası koruma: Mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü***" ifade etmektedir.

Bu kişiler ile ilgili genel çerçeve, 2016 tarihli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik üzerinden yürümektedir.

Uluslararası koruma rejiminde çalışma hakkı, kişinin “başvuru sahibi” mi yoksa “uluslararası koruma statüsü” sahibi mi olduğuna göre farklılaşmaktadır. Uluslararası koruma başvuru sahipleri, başvurularının kayda alınmasından itibaren altı ay geçmedikçe çalışma izni talep edemez.

Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri, kural olarak Türkiye’de çalışabilir. Birçok durumda kendilerine verilen uluslararası koruma kimlik belgesi, “çalışma izni yerine geçen belge” niteliği taşımaktadır.

Geçici Koruma Altındaki Yabancılar

Geçici koruma statüsü, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” ve “Geçici Koruma Yönetmeliğinde” düzenlenmiştir. 6735 sayılı Kanununun 91. maddesine göre, geçici koruma, “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitleysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara” tanınmaktadır.

Geçici koruma altındaki yabancılar (uygulamada ağırlıklı olarak Suriyeliler), Türkiye’de çalışma hakkını doğrudan “serbestçe” değil, kural olarak çalışma izni veya bazı hâllerde çalışma izni muafiyeti üzerinden kullanabilmektedir.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNUN KORUYUCU NİTELİĞİ VE FİİLİ ÇALIŞMA İLKESİ

Sosyal güvenlik hukuku, bireyin yaşamı boyunca karşılaşılabileceği sosyal riskler (hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik vb.) karşısında gelir kaybını telafi etmeyi ve insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyini güvence altına almayı amaçlayan kamusal nitelikli bir hukuk dalıdır.

1982 Anayasasında ise 60. maddede “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmü korunmuş ve Anayasanın 61. ve 62. maddelerinde ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler ve yabancı ülkelerdeki Türk vatandaşlarının sosyal güvenlikleri düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik hakkının gerçekleşmesi için uygulanmakta olan temel yasal düzenleme ise 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur. Bu Kanuna göre de sosyal güvenlik hakkının en temel iki özelliği "zorunluluk ve vazgeçilmezliktir".

Ne sigortalı ne de işveren çalışanın sigortalı olup olmayacağı konusunda anlaşma yapabilirler. Yani sigortalılık kişilerin inisiyatifinde değildir (5510 sy. K. md. 92).

Yargıtay'a göre Sosyal Güvenlik Hakkı

“...sosyal güvenlik hakkı, sosyal hukuk devletinde geçerli olan sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkelerinin bir gereği olarak insanlara asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli olan devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep etme hakkı sunar. Sosyal güvenlik hakkının nitelikleri ise vazgeçilmez ve devredilmez bir hak olduğu, bu haktan yararlanmanın zorunlu bulunduğu ve devletin sosyal güvenlik hakkının yaşama geçirilmesinde müdahalesinin gerekliliği olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla vazgeçilmez ve anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkı bu niteliği itibariyle kamu düzenindedir... Sosyal devlet olmanın bir gereği ve sonucu, sosyal güvenlik hakkının tüm bireylere sağlanması ve güvence altına alınmasıdır. Sosyal güvenlik hakkı vazgeçilmez anayasal haktır ve kamu düzenindedir”.

Fiilî Çalışma İlkesi

Fiilî çalışma ilkesi, sosyal güvenlik hukukunda sigortalılığın ve buna bağlı edimlerin belirlenmesinde “şekli kayıtların” değil, öncelikle gerçek ve fiilî olgunun esas alınmasını ifade etmektedir.

Hizmet akdinin varlığı, sigortalılık statüsünün kazanılması için gereklidir ama yeterli değildir. Yani hizmet akdi yanında gerçek bir çalışma olgusu zorunludur.

Yargıtay'a göre Fiili Çalışma Olgusu

“...Mahkemece, davacının, talep konusu dönemde fiilen çalışıp çalışmadığı, fiilen çalışmasa dahi emre hazır vaziyette işe gelip gelmediği hususunun araştırılması kapsamında öncelikle, re"sen araştırma ilkesi gereğince bordroda yer alan çalışanlardan ve komşu iş yeri sahibi veya bordroya geçmiş komşu iş yeri çalışanları arasından re"sen tespit edilecek kişilerin tanık olarak dava ile ilgili bilgi ve görgülerine başvurulmalı, elde edilecek sonuç değerlendirilmek suretiyle hüküm kurulmalıdır...”

Fiilî çalışma ilkesi iki yönden önemlidir:

a) Sigortalının korunması

İşverenin, sigortalının çalışmalarını eksik/yanlış bildirimi ya da hiç bildirmemesi sosyal güvenlik edimlerinden mahrum kalmasına ve sosyal güvenliğin koruyucu amacına aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle fiilî çalışma, sigortalılık bakımından belirleyici bir “başlangıç noktasıdır”.

b) Sosyal güvenlik sisteminin bütünlüğünün korunması

Fiilî çalışma ilkesi yalnız sigortalıyı korumaz; sahte sigortalılık gibi sistemin finansmanını ve güvenilirliğini zedeleyen olgularla mücadelede de temel bir kriterdir. Yani fiili çalışma olgusu, “gerçek çalışmayı” esas alırken “görünüşte sigortalılığı” dışarıda bırakmaktadır.

ÇALIŞMA İZİNİ YOKLUĞUNUN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

Çalışma izni, yalnızca idari bir formalite değil aynı zamanda yabancı'nın Türkiye'de hukuka uygun şekilde çalışabilmesinin temel koşuludur. Bu nedenle çalışma izni bulunmaksızın kurulan fiili çalışma ilişkisi, işveren bakımından idari yaptırımlar (para cezası, denetim yaptırımları vb.) doğururken; yabancı işçi açısından ise çalışma faaliyetinin hukuka aykırı olması sonucunu doğurmaktadır.

Bununla birlikte “çalışma izni yokluğu” her durumda iş ilişkisini aynı şekilde etkilememektedir. Etkinin belirlenmesinde; yabancı'nın statüsü (ikamet izni, uluslararası koruma, geçici koruma), işin niteliği ve fiili çalışma olgusu birlikte değerlendirilmelidir.

Çalışma İzni Yokluğunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği Tartışmaları ve Fiili Çalışmanın Sonuçları

İş sözleşmesi bakımından “geçersizlik”, sözleşmenin hukuken hüküm ve sonuç doğurup doğurmayacağıdır.

Çalışma izni olmayan yabancıyı çalıştıran işverene 6735 sayılı Kanun’un 23. maddesinin 5. fıkrasına göre idari para cezası verilecektir. Bu yaptırım dışında çalışma izni olmayan yabancıların çalışması halinde uygulanacak yaptırıma ilişkin mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yargıtay ilk defa 1958 yılında verdiği içtihadı birleştirme kararıyla;

"... İş kanunlarının ve işçi sigortalı kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlerini korumak olması, belli işte çalışma yaşı veya kadın olması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin (velevki hilesiyle durumunu saklayarak) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebini taraflardan biri ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve selahiyetlerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve işçi sigortalı kanunlarının kabul edilmiş gayesine aykırı olacağına ve iş ahdinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin ahdin hükümsüz sayılmasıyla korunmak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş ahdinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre..." şeklindeki gerekçelerle butlan hükmünün iş hukukunda ileriye etkili olmasına işaret etmiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 18.06.1958 T.,1958/20 E., 1958/9 K. sayılı kararı.

Yargıtay;

“...çalışma izni alınmamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir...” şeklinde karar vermiştir . Yargıtay verdiği başka bir kararda ise “...Davacı çalışma izni alınması yönünden kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmemiştir... O halde taraflar arasında yazılı iş sözleşmesinin varlığına rağmen çalışma olgusu gerçekleşmemiş ve fiilen iş ilişkisi kurulmamıştır...” diyerek çalışma izni olmadan çalışan yabancıların iş sözleşmesinin kurulmadığı sonucuna varmıştır.

Y. 9. HD, 26.09.2006 T, 2006/20061 E., 2006/24888 K. sayılı kararı.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu;

“...davacı adına Bakanlıktan çalışma izni alınmış ya da alınmamış olması sonucu değiştirecek mahiyette değildir. Bu hususun fiili olarak çalışmayı bertaraf etmeyeceği açıktır...” sonucuna varmıştır.

YHGK, 18.04.2018 T., E.2015/1774 E., K.2018/794 K. sayılı kararı.

- Yabancıların ***bazı işlerde çalışmasını yasaklayan hükümler*** "kamu düzeni hükmü" niteliği taşırlar ve bunlara aykırılık durumunda iş sözleşmesi, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 27. maddesindeki tanımıyla kesin olarak hükümsüz olacaktır. Kesin hükümsüz olan bir sözleşmeye dayanılarak çalışılmış olması, sözleşmeyi geçerli hale getirmeyecektir.
- Buna karşın, yabancıların çalışmasında engel bulunmayan işlerde çalışma izinsiz çalışması veya çalışma izni bittikten sonra çalışmaya devam etmesi halinde, hizmet sözleşmeleri, çalışma izni zorunluluğu getiren hükümlerin kamu düzenine ilişkin olmamaları nedeniyle, kesin hükümsüz olmazlar. Bu sebeple, bahse konu işler yönünden çalışma izni alınmadan bir sözleşme yapılmış ve fiilen bir süre çalışılmış ise, işçinin iş sözleşmesi geçerli sayılmalıdır

YABANCI İŞÇİNİN ÇALIŞMA İZİNİN BULUNMAMASININ SİGORTALILIK STATÜSÜNE VE SOSYAL SİGORTA HAKLARINA ETKİSİ

Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, hizmet akdi ile çalışan yabancı uyruklu kişiler 5510 sayılı Kanun'un 4 (a) bendi hükümlerine göre sigortalı sayılmaktadır (5510 sy K. md 6).

Türkiye’de yabancıların çalışması, çalışma izni rejimine tabi kılınmış; izin olmaksızın çalışma/çalıştırma yasak olarak düzenlenmiştir. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, bu yasağı açık biçimde ortaya koyarken, ihlali halinde idari yaptırımlar öngörmüştür. Buna karşılık, yabancıların sosyal güvenlik statüsü ve sosyal sigorta hakları ise esasen 5510 sayılı Kanun’un sigortalılık kurgusu içinde değerlendirilmelidir.

Çalışma izni yokluğu, fiilen çalıştırılan yabancıнын sigortalılık statüsünü ve sosyal sigorta haklarını ortadan kaldırır mı?

- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 05.10.2020 tarih ve 2020/2822 E., 2020/5422 K. sayılı kararı bu soruya şu şekilde cevap vermektedir: “...davacının ikamet izni ve çalışma izni değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmelidir...”. Yani Yargıtay, yabancı işçinin sigortalılık statüsünün tespitinde “çalışma izninin olup olmadığının” değerlendirilmesinin önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.
- Yargıtay 10. HD'nin bir başka kararındaki karşı oyda çalışma izni olmayan yabancıların hizmetlerinin tespitinin yapılamayacağı şu şekilde ifade edilmiştir. “...yabancıнын bir işveren yanında çalışabilmesi için ilgili makamlardan çalışma izninin alınmış olması gerekir. Davacının Türkiye'de çalışma izninin bulunmadığı açık olup, Türkiye İş Kurumu tarafından işbaşı eğitimine tabi tutulmasının izin mahiyetinde değerlendirilemeyeceği dikkate alınarak yapmış olduğu çalışmaların bu kanun kapsamında sigortalı hizmetten sayılamayacağı gözetilmek suretiyle davanın bu gerekçe ile reddine karar verilmesi gerekir...”. Y. 10. HD, 16.04.2025 T., 2024/15659 E., 2025/6164 K. sayılı kararı.

- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi başka bir kararında, yerel mahkemenin verdiği davacının “herhangi bir çalışma izni bulunmadığı” gerekçesi ile davanın reddine ilişkin kararı çoğunluk görüşü ile onamış; ancak bu karardaki karşı oyda ise “...Gerek kabul edilen uluslararası sözleşmeler ve gerekse 5510 sayılı kanun hükümleri dikkate alındığında, sosyal güvenlik hakkı yönünden vatandaş ve yabancı uyruklu arasında bir ayrıma gidilmediği açıktır. Yabancı uyruklu kişinin çalışma izni koşuluna bağlanması, hizmet tespitini engelleyen bir geçerlilik şartı değildir...” denilmiştir. Y. 10. HD, 26.05.2022 T., 2022/5942 E., 2022/7922 K. sayılı kararı.

Yabancıların Çalışma İzni Yokluğunun Genel Sağlık Sigortasına Etkileri

5510 sayılı Kanununun 60-1 (d) maddesinde, “...Mütekabiliyet esası da dikkate alınmak şartıyla, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler...” genel sağlık sigortası kapsamındadır. Bu nedenle, yabancı işçinin çalışma izni yoksa ve yabancı 4/1-a kapsamında genel sağlık sigortası edimlerinden yararlanamıyorsa ikinci ihtimal, “ikamet temelli genel sağlık sigortasıdır”.

5510 sayılı Kanununun 60/1-(d) düzenlemesinden yararlanabilmek için;

- *yabancının oturma/ikamet izninin bulunması,
- *başka bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmaması veya o ülke sistemi üzerinden sağlık yardımına hak kazanamaması
- *karşılıklılık değerlendirmesi
- * prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanununun 60. maddesinde “Birinci fıkranın (d) bendi kapsamına girenlerden Türkiye’de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olanlar ... genel sağlık sigortalısı ... sayılmazlar.” düzenlemesi yer almaktadır. Bu nedenle, yabancının çalışma izni yoksa genel sağlık sigortası kapsamında olabilmesi için kesintisiz bir yıllık ikamet süresini doldurması gerekmektedir.

YABANCININ ÇALIŞMA İZİNİNİN OLMAMASI HALİNDE İDARİ YAPTIRIMLAR

Çalışma izni bulunmayan yabancıların çalıştırılması, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından çok katmanlı idari yaptırımlara sebep olmaktadır.

6735 Sayılı Kanun Kapsamında İdari Para Cezaları

2026 yılı tablosuna göre ihlalin temel yaptırım çerçevesi şöyledir:

*İşveren: Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştırması halinde her bir yabancı için 102.503 TL idari para cezası.

*Yabancı (bağımlı çalışan): Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışması halinde 40.977 TL idari para cezası.

*Yabancı (bağımsız çalışan): Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışması halinde 82.010 TL idari para cezası.

5510 Sayılı Kanun Kapsamında İdari Para Cezaları

5510 sayılı Kanunda yabancıların çalışma izni olmadan çalışmalarına dair uygulanacak özel bir idari para cezası düzenlenmemiştir. Ancak çalışma izni olmayan yabancı çalıştırma genelde “kayıt dışılıkla” birlikte söz konusu olduğu için 5510 sayılı Kanunun 102. maddesindeki idari para cezalarından “işe giriş bildirgesinin verilmemesi (md 102/a-1)”, “işyeri bildirgesinin verilmemesi (md 102/b)”, “defter, kayıt, belge ibrazı yükümlülüğü” (md. 102/e), “denetim/inceleme ile eksik işçilik tespit” (md. 102/d) gibi durumlarla ilgili cezalar söz konusu olabilecektir.

ÇALIŞMA İZİNİ OLMAYAN YABANCILARLA İLGİLİ UYUŞMAZLIKLAR VE YARGI ORGANININ DEĞERLENDİRMESİ

1. Çalışma izni olmaksızın istihdam edilen yabancıların sosyal güvenlik uyuşmazlıkları, çoğunlukla “hukuka aykırı çalışma” olgusunun, sigortalılık ve hak sahipliği konularına nasıl yansıtacağı sorusu etrafında şekillenmektedir. Uyuşmazlığın eksenini, çalışma izni yokluğundan ziyade fiilî çalışmanın varlığı/yokluğu ve bu olgunun hangi delillerle ispatlanabileceği olmalıdır.
2. Yargıtay bu hususta farklı kararlar vermektedir. Bir kısım kararlarında, sigortalılığın, yabancı uyruklu kişinin çalışma izni koşuluna bağlanmasının hizmet tespitini engelleyen bir geçerlilik şartı olmadığını açık biçimde ifade ederek, değerlendirmeyi fiilî çalışma olgusu ve sosyal güvenlik hakkının koruyucu niteliği üzerinden kurmaktadır.

SONUÇ

Çalışma izni yokluğu sosyal güvenlik uyuşmazlıklarında tek başına belirleyici ölçüt haline getirilmemeli; sigortalılık ve hizmet tespiti tartışmaları, öncelikle fiilî çalışmanın varlığı temelinde yürütülmelidir. Çalışma izni eksikliğinin yaptırımı, esasen 6735 sayılı Kanun çerçevesinde idari para cezası ve ilgili idari sonuçlarla karşılanmalı, sosyal güvenlik alanında ise “koruyucu yorum” gereği, fiilen çalışan kişinin sigorta haklarına erişimi mümkün olduğunca çalışma olgusu ekseninde değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, “fiilî çalışmanın” bulunmadığı veya muvazaalı biçimde sigortalılık tesis edildiği hallerde sahte sigortalılık sonuçlarının uygulanması ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun denetim yetkisinin korunması da sistemin bütünlüğü bakımından zorunludur.



AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK
PLATFORMU



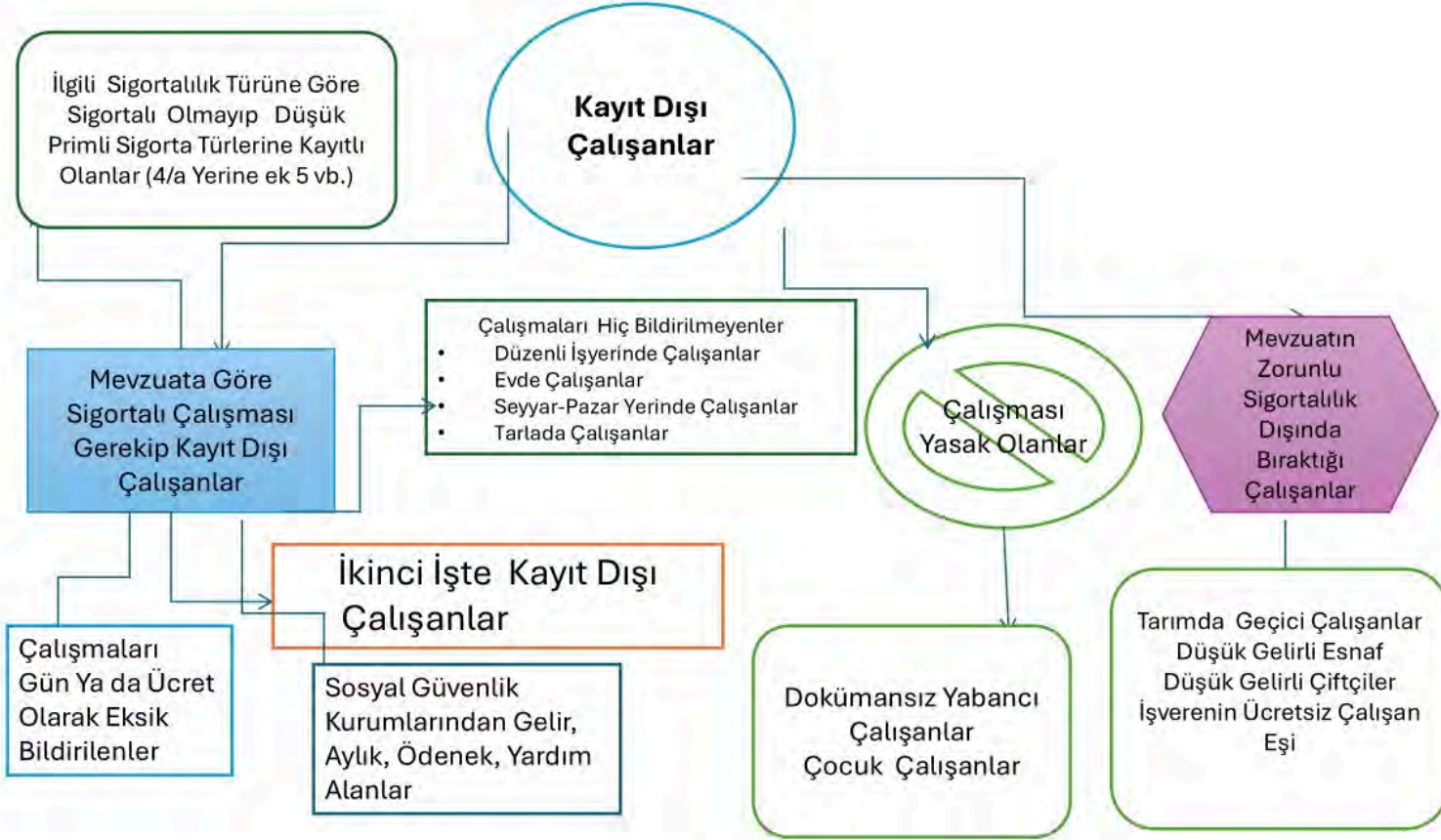
TÜRK METAL SENDİKASI

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KRONİK PROBLEMLERİ ÇALIŞTAYI
6-7 ŞUBAT 2026, ANADOLU HOTELS ESENBOĞA THERMAL, ANKARA

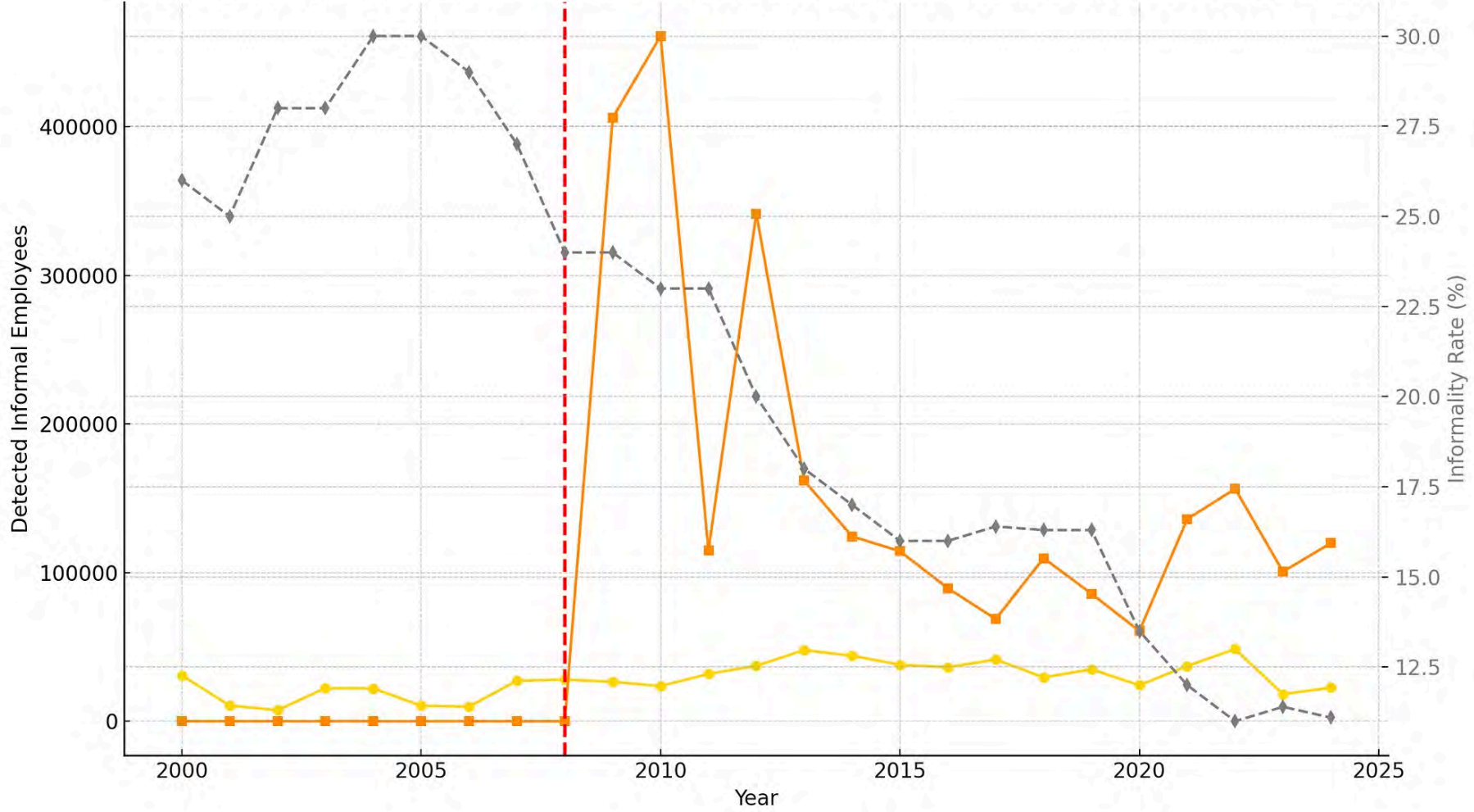
Kayıt Dışı İstihdam ve Hizmet Tespit Davaları

2693 Yargı Kararı Üzerinden Nicel Bir Analiz (2000-2025)

- Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
- Dr. Dilek DEMİR
- Dr. Hasan ASLAN
- Dr. Göktan GÖRMEZÖZ
- Şerife BATTAL
- Erdal KAYA
- Şule OK KEYSAN



Impact of Inspectorate & Inter-Institutional Data Matching on Informal Employment (2000-2024)



Kaynak: SGK, Yazar Hesaplamaları

Çalışmanın Amacı

- Sosyal hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak **çalışanların sosyal güvenlik hakkının fiilen ne ölçüde korunabildiğini** hizmet tespit davaları üzerinden incelemek.
- Türkiye'de **kayıt dışı istihdamın** yargıya yansıyan boyutlarını ortaya koymak.
- Hizmet tespit davalarında:
 - Davaların **ne kadar sürdüğünü**,
 - **Hangi sektör ve mesleklerde** yoğunlaştığını,
 - Kararlarda **hangi delillerin** dikkate alındığını,
 - **Bozma ve onama gerekçelerinin** neler olduğunu Yargıtay kararları ışığında analiz etmek.
- Davacı, davalı ve hâkim perspektifinden **uygulamada karşılaşılan sorunları** tespit ederek,
 - Yaşanan **hak kayıplarının önlenmesine katkı sağlamak**
 - Gelecek akademik ve hukuki çalışmalara **yol göstermek**.

Çalışmanın Yöntemi, Alanı ve Süresi

- Çalışma, **2000–2025 yılları** arasında Yargıtay tarafından verilen **2693 hizmet tespit davası kararına** dayanmaktadır.
- Kararlar, çeşitli içtihat bilgi bankalarından
 - **Esas yıllarına göre,**
 - Her yıl için **rastgele seçim** yöntemiyle belirlenmiştir.
- İncelenen başlıca değişkenler:
 - Dava esas ve karar yılı,
 - Dava başlangıç ve bitiş yılı,
 - Davanın sonuçlanma süresi,
 - Tespiti istenen hizmet süresi (yıl/ay),
 - Sektör ve meslek bilgileri,
 - Ücret bilgisi,
 - Bozma/onama durumu ve gerekçeleri,
 - Kullanılan deliller,
 - İşyerinin türü ve varsa demografik bilgiler.
- Veriler **Excel ortamında tablolaştırılmış** ve betimleyici analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir.
- Araştırma evreninin çok geniş olması nedeniyle çalışma, **son 25yılın genel eğilimini gösterecek şekilde 2693** kararla sınırlandırılmıştır.

Hizmet Tespit Davalarına Neden İhtiyaç Duyuldu ?

1954 yılında 6391 sayılı Kanunla yürürlüğe giriyor.

Kendileri için iş verenleri tarafından bordro verilmeyen sigortalılar çalıştıklarını mahkeme kararıyla ispat ederlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen kazanç toplamlarıyla çalışma gün ayıları nazara alınır.

Sonraki Yıllardaki düzenlemelerde korunuyor. 506'ya kadar zaman aşımı yok. 1964-1994 arası 10 yıl 3995 sayılı kanun ile tekrar zaman aşımı 5 yıla düşürülüyor.

5510'da hizmet tespit davası korunuyor.

Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır



Denetim Kapasitesinin Yetersizliği

1950'li yıllarda sosyal sigorta kapsamının genişlemesi, kurumun denetim gücünün ciddi şekilde yetersiz kalmasına neden oldu. Müfettiş sayısı ile işyeri sayısı arasındaki orantısızlık, sistemin temel zafiyetini oluşturuyordu.

2500

İstanbul'daki İşyeri
Sayısı

Denetim gerektiren
toplam işyeri

4

Görevli Müfettiş
İstanbul bölgesi için
tahsis edilen personel

625

İşyeri/Müfettiş
Oranı

Her müfettişin
sorumluluğundaki
işyeri sayısı

1954 Genişlemesi: Yükün Katlanması

1954 yılında 6391 sayılı Kanun'la 4-9 işçi çalıştıran işyerlerinin kapsama alınması, denetim yükünü dramatik şekilde artırdı. Bu genişleme, 1953 sonunda yaklaşık 110.000 yeni sigortalının sisteme dahil olması anlamına geliyordu.

01

ncesi

10+ işçi çalıştıran işyerleri

02

1954 Değişikliği

4-9 işçili binlerce küçük işletme kapsama alındı

03

Sonuç

Denetim yükü katlandı, tespit neredeyse imkansız hale geldi



Kayıt Tutma Alışkanlığının Zayıflığı



İşverenlerin büyük bir kısmı, yasal defterleri tutma konusunda isteksiz davranmıştır. Bu durum, denetim ve ispat süreçlerini daha da zorlaştırmıştır.

İhmal Edilen Cetveller

İşverenlerin hazırlaması gereken cetveller "fazla detaylı" bulunması nedeniyle ihmal edilmiş, istatistikler muntazam tutulamamıştır.

Sigorta Defteri Eksikliği

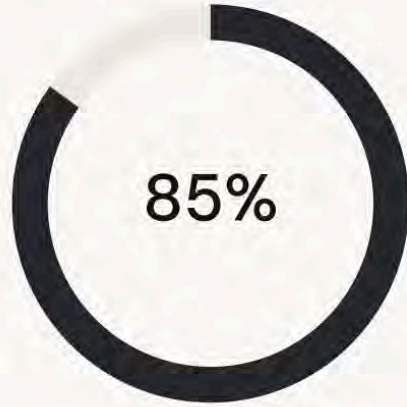
Denetçiler, gittikleri işyerlerinin çoğunda mecburi olan "sigorta defterlerinin" ya hiç olmadığını ya da düzensiz olduğunu görmüşlerdir.

4-9 işçi çalıştıran, kurumsallaşmamış küçük işletmelerde bu "bordro ve defter" düzeninin çok daha kötü olması muhtemeldir.

Veri Kategorisi	Bilgi Mevcut (Sayı)	Bilgi Yok / Boş (Sayı)	Bilgi Yok Oranı (%)
Dava Esas Yılı	2650	43	%1,6
Meslek Bilgisi	1433	1260	%46,7
Sektör Bilgisi	1433	1260	%46,7
Tespiti İstenen Süre (Gün)	2240	453	%16,8
Deliller	2150	543	%20,1
Bozma / Onama Gerekçesi	2120	573	%21,2
Ücret Bilgisi	1950	743	%27,5
Cinsiyet / Eğitim Seviyesi	~50	2643	%98,1

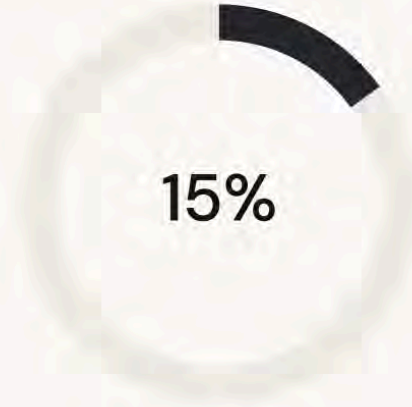
Kamu ve Özel Sektör Dağılımı

Davaların kahir ekseriyeti özel sektör işverenlerine karşı açılmaktadır. Bu durum, kayıt dışı çalışmanın özel sektörde daha yaygın olduğunu ve işçilerin haklarını aramada daha aktif davrandığını göstermektedir.



Özel Sektör

Limited Şirketler, Anonim Şirketler ve Şahıs İşletmeleri

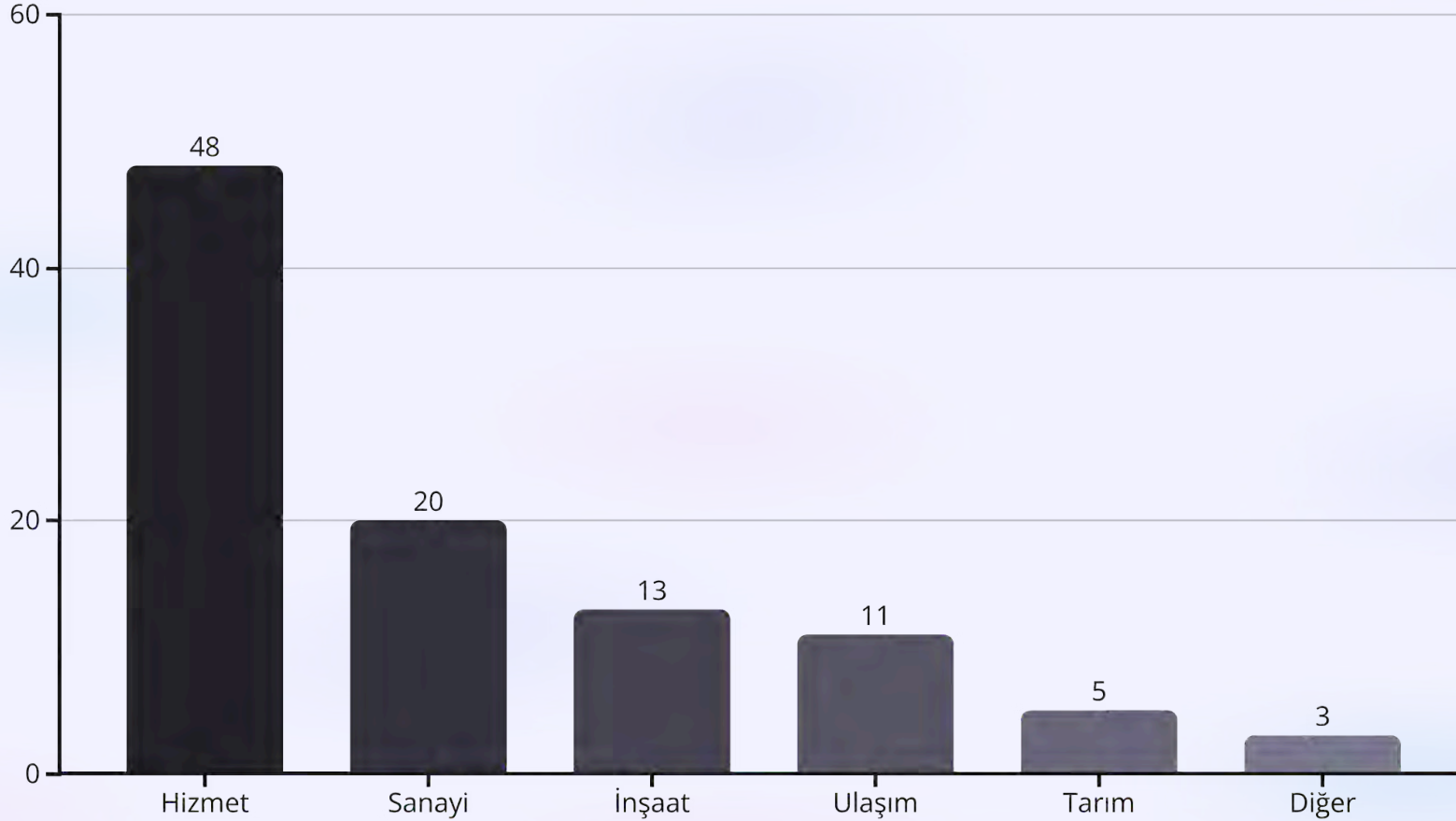


Kamu Sektörü

Belediyeler, MEB, TRT, Orman İşletmeleri ve Üniversiteler

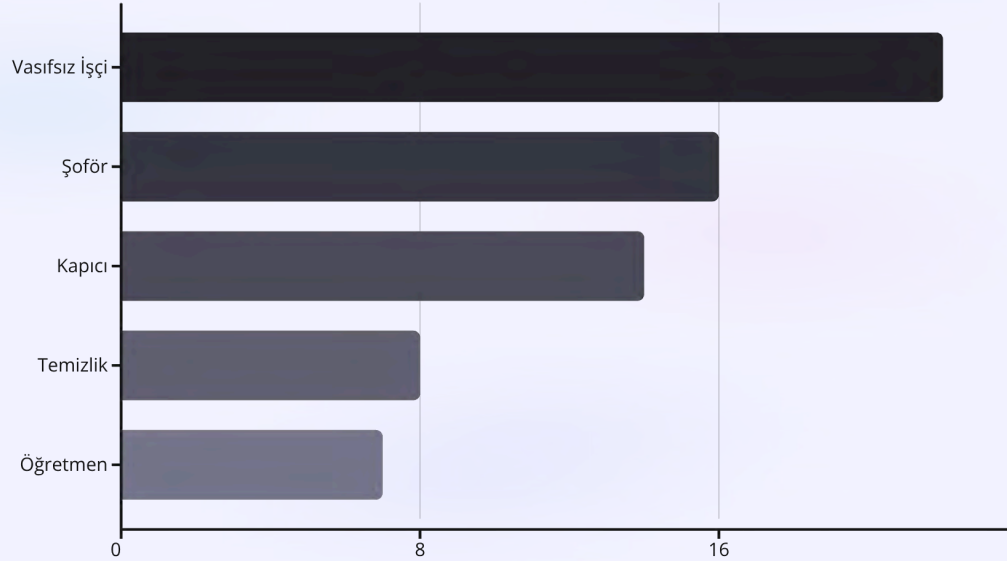
Genel Sektörel Dağılım

Ekonomik faaliyet alanlarına göre davaların dağılımı, Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın haritasını ortaya koymaktadır. Hizmet sektörü, toplam davaların neredeyse yarısını oluşturarak en sorunlu alan olarak öne çıkmaktadır.



En Çok Dava Açan Meslek Grupları

Mesleklere göre dava yoğunluğu analizi, kayıt dışı çalışmanın hangi meslek gruplarında daha yaygın olduğunu ve hangi çalışanların haklarını aramada daha aktif olduğunu göstermektedir.



Vasıfsız işçiler ve imalat elemanları %22 ile en yüksek dava oranına sahiptir. Şoförler %16, apartman görevlileri %14 ile takip etmektedir. Bu veriler, düşük vasıflı ve korunmasız işçi gruplarının kayıt dışı çalışmaya daha fazla maruz kaldığını ortaya koymaktadır.



BÖLÜM 2

Sektörel Derinlik ve Süre Analizi

Her sektörün kendine özgü kayıt dışılık dinamikleri, çalışma biçimleri ve ispat araçları bulunmaktadır. Bu bölümde, başlıca sektörlerin detaylı profilleri incelenmektedir.

Hizmet Sektörü Profili



Apartman Yönetimleri

Kapıcı, kaloriferci ve bahçıvan pozisyonlarında yaygın kayıt dışılık. Apartman karar defterleri ve kat malikleri listesi kritik delillerdir.



Otel ve Konaklama

Sezonluk çalışmanın tam süreli olarak bildirilmemesi, vardiya kayıtlarının tutulmaması yaygın sorunlardır.



Temizlik Şirketleri

Taşeron zinciri içinde işverenin belirlenmesi zorluğu, eksik gün bildirimleri en sık karşılaşılan uyuşmazlıklardır.



Sanayi ve İmalat Sektörü

Sanayi ve imalat sektörü, kayıt dışılığın sistematik biçimde uygulandığı ikinci büyük alandır. Genellikle tam süreli çalışmanın kısmi bildirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Tekstil (%37)

Konfeksiyon ve dokuma işletmelerinde vardiyalı çalışma

Mobilya

Marangoz ve döşeme işlerinde usta-çırak ilişkisi

Gıda

Fırın, süt ve et işleme tesislerinde hijyen kayıtları

Eksik Gün Bildirimi: İmalat sektöründe en yaygın uyuşmazlık konusu, çalışanların 30 gün çalıştığı halde 10-15 gün gibi kısmi sürelerle bildirilmesidir.

İnşaat Sektörü ve Şantiyeler



Karmaşık İşveren Yapısı

Bina inşaatı, yol yapımı ve baraj projeleri en fazla davanın açıldığı alt sektörlerdir. Asıl işveren-alt işveren (taşeron) ilişkisinin tespiti, uyumsuzlukların ana kaynağını oluşturmaktadır.

- Belediye ruhsat kayıtları ve iskan belgeleri
- İnşaatın başlangıç ve bitiş tarihleri
- Bordro tanıklarının çelişkili beyanları
- Alt işveren zincirinin belgelenmesi



Ulaşım ve Nakliye Sektörü

Direksiyon Başında Sigortasız Yıllar

Taksi, minibüs ve tır şoförlüğü davalarında "hasılat kirası" ile "hizmet akdi" ayrımı belirleyici rol oynamaktadır. Mahkemeler, fiili çalışmanın ispatında takoğraf kayıtlarına ve trafik ceza tutanaklarına büyük önem vermektedir.

Takoğraf Kayıtları

Kilometre ve zaman verileri ile çalışma saatlerinin objektif tespiti

Trafik Cezaları

Ceza makbuzları üzerindeki tarih ve plaka bilgileri

Sevk İrsaliyeleri

Nakliye sözleşmeleri ve yük teslimat belgeleri

Tarım, Orman ve Hayvancılık



Mevsimlik Tarım İşçiliği

Fındık, üzüm, çay toplama gibi işlerde çalışma süresi genellikle **1/4 oranında** hesaplanarak tespit edilmektedir. Müstahsil makbuzları önemli delil niteliğindedir.



Çobanlık ve Besihane

Uzun süreli (30 yıla varan) kesintisiz çalışma iddiaları bu grupta yoğundur. Hayvan sayım tutanakları ve veteriner kayıtları ispatta kullanılır.

BÖLÜM 3

Zaman ve Süre İstatistikleri

Hizmet tespiti davalarında talep edilen çalışma süreleri, sektör ve meslek gruplarına göre önemli farklılıklar göstermektedir. Bu veriler, kayıt dışı çalışmanın ne kadar uzun süreler boyunca devam ettiğini ortaya koymaktadır.



Davalarda yargılama süreçlerinin büyük bir kısmının **4 ile 9 yıl arasında** yoğunlaştığı saptanmıştır. Toplam 2693 dosya üzerinden yapılan hesaplama sonucu ortaya çıkan tahmini oranlar aşağıdadır:

Dava Süresi (Yıl)	Dağılım Oranı (%)	Karakteristik Özellik
1 - 3 Yıl	%18	Genellikle daha az karmaşık olan veya erken aşamada usulden sonuçlanan davalar.
4 - 6 Yıl	%48	Zirve Noktası. Dosyaların neredeyse yarısı bu aralıktadır. Genel medyan süre olan 6 yıl bu periyottadır.
7 - 9 Yıl	%17	Ortalama sürenin (5-8 yıl) üst sınırına yakın seyreden, araştırma süreci uzamış dosyalar.
10 - 12 Yıl	%10	Temyiz, istinaf ve bozma sonrası yeniden yargılama süreçlerine takılan uzun süreli davalar.
13 - 15 Yıl	%5	Çoklu işverenlerin olduğu, mirasçılarının dahil edildiği veya arşiv kayıtlarına ulaşılmakta zorlanılan istisnai dosyalar.
16 Yıl ve Üzeri	%2	En uzun süren, on yılı aşkın sürelerle devam eden nadir uyuşmazlıklar.

Tespiti İstlenen Genel Süre Medyanı

6 Yıl

Genel Medyan Süre

2160 Gün

Süre Dağılımı

Tüm davaların genel medyan süresi 2160 gündür (6 yıl). Bu, ortalama bir hizmet tespiti davasında davacının yaklaşık 6 yıllık kayıt dışı çalışma iddiasında bulunduğunu göstermektedir.

- **Minimum Talep:** 1 gün (Genellikle sigorta başlangıcı tespiti)
- **Maksimum Talep:** 34 yıl (Kesintisiz çalışma iddiası)
- **Ortalama Aralık:** 1-10 yıl arası yoğunlaşma

Mesleklere Göre Süre Karşılaştırması

Meslek grupları arasında talep edilen çalışma süreleri önemli farklılıklar göstermektedir. Apartman görevlileri en uzun, öğretmenler ise en kısa süre talebiyle başvurmaktadır.



Kapıcı / Apartman Görevlisi

11 yıl (3960 gün) - En uzun medyan süre



Şoför (Tır/Minibüs/Taksi)

8 yıl (2880 gün)



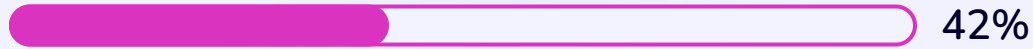
Vasıfsız Fabrika İşçisi

6 yıl (2160 gün) - Genel ortalama



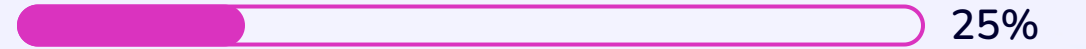
Bekçi / Bahçıvan

7 yıl (2520 gün)



Temizlik Görevlisi

5 yıl (1800 gün)



Öğretmen / Usta Öğretici

3 yıl (1080 gün) - En kısa medyan süre

Talep Edilen Yıl Aralıkları ve Dönemsel Trend

1970-1990

Genellikle 1 günlük başlangıç tarihi tespiti talepleri. Eski kayıtların yokluğu nedeniyle ispat zorluğu.

1

2000-2015

Uzun süreli hizmet tespiti talepleri yoğunlaşıyor. SGK kayıtlarının dijitalleşmesi.

3

1990-2000

Orta vadeli çalışma süreleri. Kayıt sisteminin modernleşmeye başladığı dönem.

2

2015-2024

Gerçek ücret tespiti ve asgari ücretin üzerindeki taleplere odaklanma dönemi.

4



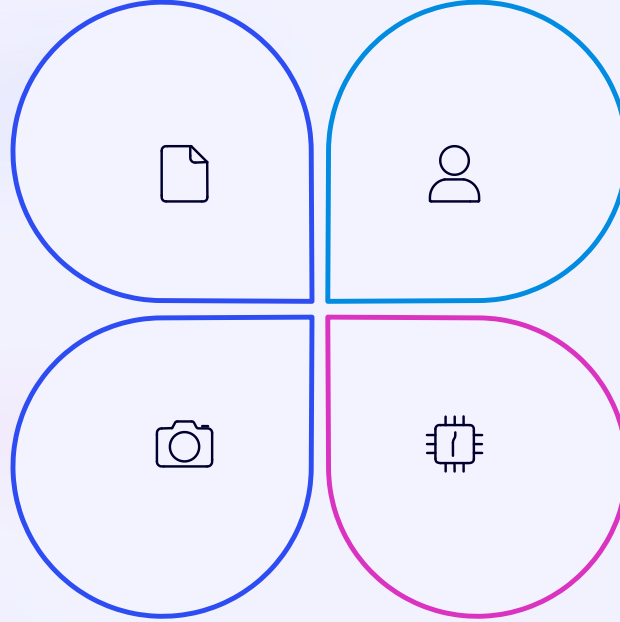
BÖLÜM 4

İspat

Hizmet tespiti davalarında ispat yükü ve araçları, davanın seyrini belirleyen en kritik unsurlardır. Delillerin çeşitliliği ve güvenilirliği, mahkeme kararlarının temelini oluşturmaktadır.

Delillerin Sınıflandırılması

Yazılı Deliller
Belgeler, bordrolar, giriş formları



Sözlü Deliller
İşçi ve komşu tanıkları

Karışık/İlave Deliller
Fotoğraf, e-posta, kayıtlar

Teknik Deliller
Takograf, banka, sevk irsaliyesi

İspat araçları üç ana kategoriye ayrılmaktadır. Her kategori, farklı güvenilirlik düzeyine sahiptir ve mahkemeler tarafından değişen ağırlıkta değerlendirilmektedir.

Yazılı Deliller



İşe Giriş Bildirgeleri

SGK'ya yapılan resmi bildirimler, en güçlü yazılı delil niteliğindedir.



İmzalı Ücret Bordroları

İşçi imzası taşıyan bordro ve puantajlar, çalışmanın süresini ve ücretini belgeler.



Banka Ekstreleri

Düzenli ücret ödemelerinin banka kayıtları, fiili çalışmayı destekler.



Müfettiş Raporları

İş Teftiş Kurulu raporları, kamu otoritesinin resmi tespitleridir.

Tanık Beyanları ve Sözlü Deliller

Bordro Tanıkları

Davacı ile birlikte çalışan ve aynı dönemde sigortalı olan tanıklar, en güvenilir sözlü delil kaynağıdır. Mahkemeler, bordro tanıklarının beyanlarına büyük önem vermektedir.

- Aynı işyerinde çalışma belgesi
- Eylemli ve tutarlı ifadeler
- SGK kayıtlarıyla örtüşme

Komşu İşyeri Tanıkları

Yan işyerlerinde çalışan veya müşteri konumunda olan tanıklar, davacının düzenli olarak işyerinde bulunduğunu doğrulayabilir.

- Görsel temasın sıklığı
- İş akışına dair gözlemler
- Zaman dilimlerinin netliği

Yargıtay Uyarısı: Bordro tanıklarının dinlenmemesi ve komşu işyeri araştırması yapılmaması, bozma kararlarının %55'ini oluşturan en yaygın eksikliklerdir.

Teknik Deliller ve Modern İspat Araçları

Takoğraf Kayıtları

Araç kullanım süreleri ve kilometre verilerinin objektif kaydı

Güvenlik Kamerası

İşyeri giriş-çıkış kayıtları ve zaman damgalı görüntüler

Sevk İrsaliyeleri

Nakliye ve teslimat belgelerindeki tarih ve imza bilgileri

Pasaport Kayıtları

Yurt dışı çıkış-giriş tarihleri ile çalışma sürelerinin çakışması

Meslek Bazlı Kritik Deliller



Şoförler İçin

Takoğraf kayıtları ve trafik ceza makbuzları, fiili çalışmanın ispatında anahtar rol oynar.



Kapıcılar İçin

Apartman karar defterleri ve kat malikleri listesi, uzun süreli çalışmayı belgeler.



Öğretmenler İçin

Ders yoklama defterleri ve ek ders puantajları, eğitim hizmetini kanıtlar.



Tarım İşçileri İçin

Müstahsil makbuzları ve hasat kayıtları, mevsimlik çalışmanın süresini gösterir.



Yargı Kararlarının Genel Seyri

Hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin olması ve resen araştırma ilkesi nedeniyle, üst mahkeme denetiminde yüksek oranda bozma kararı verilmektedir.

75-80%

Bozma Oranı

İlk derece mahkeme kararlarının büyük çoğunluğu usul veya esas yönünden bozulmaktadır

20-25%

Onama Oranı

İspatın tam yapıldığı ve usul hatası olmayan dosyalarda onama kararı verilmektedir

Bozma Nedenleri: Kod 01 - Eksik İnceleme

%55

Tüm Bozmaların Yarısından Fazlası

En Yaygın Hukuki Hata

Eksik inceleme ve araştırma, bozma kararlarının büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Mahkemelerin resen araştırma yükümlülüğünü yerine getirmemesi, adil yargılanma hakkını zedelemektedir.

- **Bordro tanıklarının dinlenmemesi:** Davacı ile aynı dönemde sigortalı olan işçilerin beyanlarının alınmaması
- **Komşu işyeri araştırması:** Yan işletmelerde çalışanların tanık olarak çağrılmaması
- **SGK kayıt sorgusu:** İşverenin diğer çalışanlarına ait bildirimlerin incelenmemesi
- **Yerinde keşif:** İşyerinin fiziki durumunun ve çalışma koşullarının tespiti eksikliği

Bozma Nedenleri: Kod 02 - Hak Düşürücü Süre

%20 Bozma Oranı

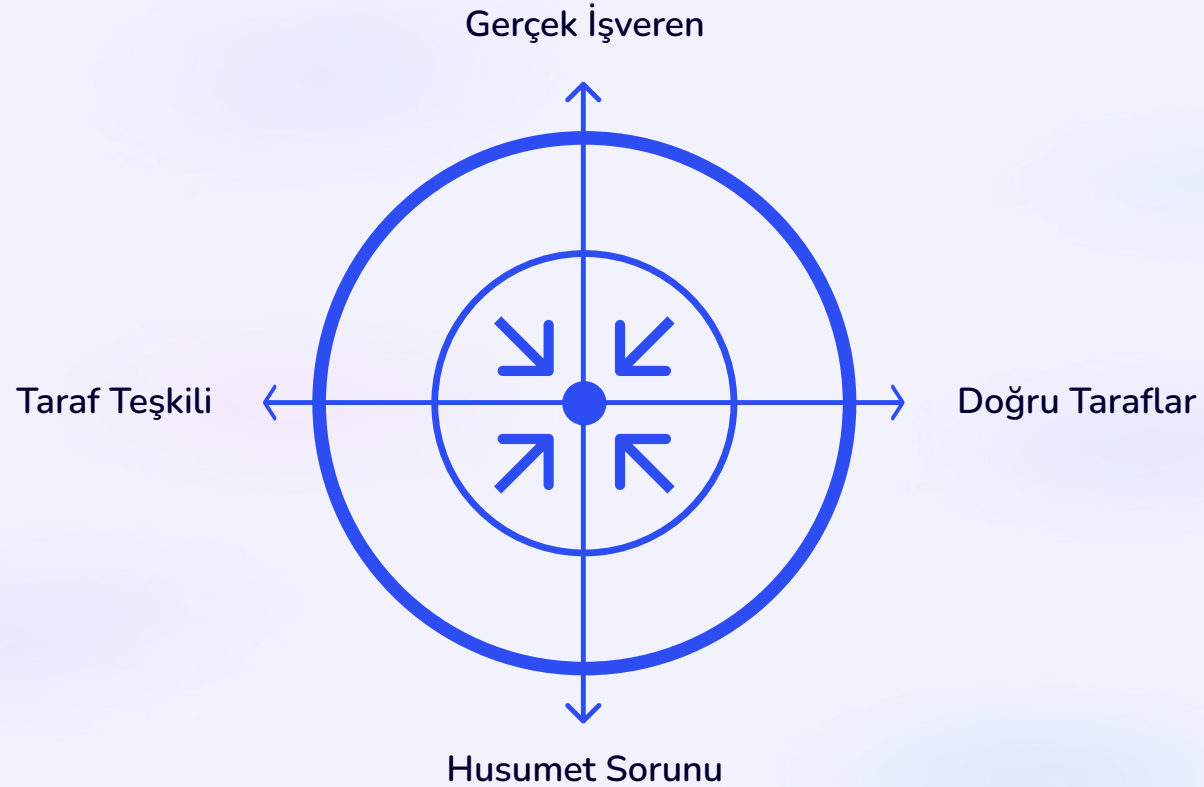
Hak düşürücü sürenin yanlış hesaplanması, ikinci en yaygın bozma nedenidir. 4857 sayılı İş Kanunu m.32'ye göre, sigortalılık başlangıcının tespiti istemiyle açılan davalar için **5 yıllık** hak düşürücü süre uygulanmaktadır.

Sık Yapılan Hatalar

İşverenin değişmesi halinde sürenin yeniden başlayıp başlamadığının yanlış değerlendirilmesi, kesintisiz çalışma olgusunun göz ardı edilmesi ve dava açma tarihinden geriye doğru 5 yılın aşılması durumlarında yanlış karar verilmektedir.

Bozma Nedenleri: Kod 03 - Husumet ve Taraf Teşkili

Gerçek işverenin belirlenmesi ve doğru tarafların davaya dahil edilmesi, hizmet tespiti davalarının en karmaşık yönlerinden biridir. Bu alandaki hatalar, davaların %15'inin bozulmasına neden olmaktadır.



Bozma Nedenleri: Kod O3 – Husumet ve Taraf Teşkili



Gerçek işverenin belirlenmesi ve doğru tarafların davaya dahil edilmesi, hizmet tespiti davalarının en karmaşık yönlerinden biridir. Bu alandaki hatalar, davaların %15'inin bozulmasına neden olmaktadır.

Bozma Nedenleri: Kod 04 - Ücret ve SPEK Hataları

%10 Bozma Oranı

Ücret tespiti ve sigorta priminin esas kazanç unsurları (SPEK), davacının ekonomik haklarını doğrudan etkileyen unsurlardır. Bu alanda yapılan hatalar, telafi edilemez zararlara yol açabilmektedir.

Yazılı Delil Şartı

Yargıtay içtihatlarına göre, asgari ücretin üzerindeki ücret iddiaları **mutlaka yazılı delille** ispatlanmalıdır. Sadece tanık beyanıyla yüksek ücret kabulü, bozma nedenidir.

- İmzalı bordro veya banka dekontu
- İşe giriş bildirgesi
- Ücret artış yazışmaları

Onama Gerekçelerinin Özellikleri

01 - Güçlü Belge Desteği

Fiili çalışmanın işe giriş bildirgesi, imzalı bordro ve kamu kayıtlarıyla tam uyuşması

03 - Eksiksiz İnceleme

Mahkemenin resen araştırma yükümlölüğünü tam olarak yerine getirmesi

02 - Tutarlı Tanıklık

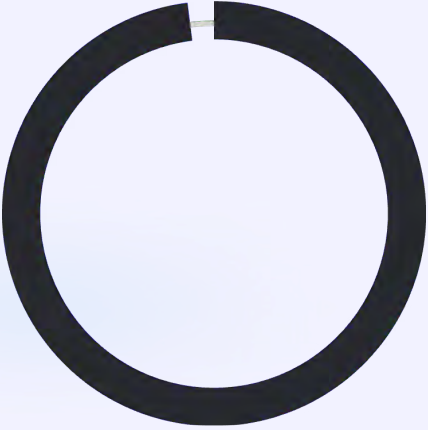
Bordro tanıklarının eylemli çalışmayı şüpheye yer bırakmayacak netlikte doğrulaması

04 - Usul Kurallarına Uyum

Bozma ilamına uygun araştırma yapılarak kazanılmış hakların korunması

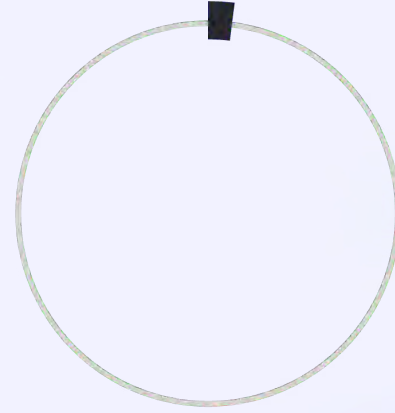
Demografik Veri Boşluğu

Yargı kararlarının analizi sırasında dikkat çeken en önemli eksikliklerden biri, davacıların demografik profillerine ilişkin verilerin yetersizliğidir.



Veri Eksikliği

Dosyaların neredeyse tamamında cinsiyet, eğitim seviyesi ve yaş bilgisi bulunmamaktadır

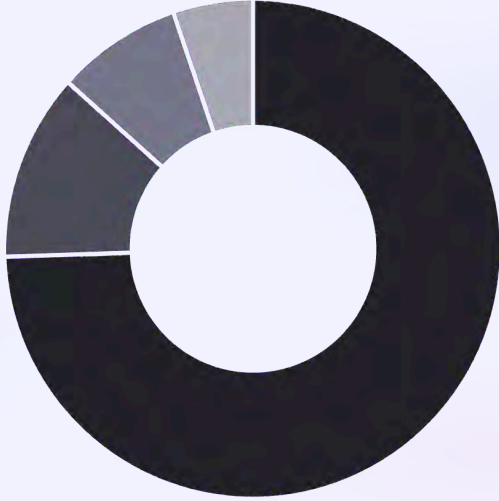


Sınırlı Bilgi

Yalnızca çok az sayıda kararda kadın/erkek ayrımı veya eğitim durumu belirtilmiştir

- ❑ **Ücret Talebi:** Taleplerin çoğunluğu asgari ücret üzerindedir; ancak asgari ücretin 2-5 katı arası gerçek ücret tespiti talepleri de dosyaların yaklaşık %15'inde görölmektedir.

Ücret Durumu ve Ekonomik Veriler



- Asgari Ücret
- 2x Asgari
- 3-5x Asgari
- Belirsiz

Ücret Talebi Dağılımı

Davaların büyük çoğunluğunda davacılar, çalıştıkları dönemin asgari ücreti üzerinden sigorta primi ödenmesini talep etmektedir. Bu durum, gerçek ücretin ispatlanmasındaki zorluğu yansıtmaktadır.

Asgari ücretin üzerindeki ücret taleplerinde, mahkemeler yazılı delil aramakta ve sadece tanık beyanıyla yüksek ücret kabul etmemektedir.

Sonuç ve Öneriler

Resen Araştırma Yükümlülüğü

Hakim, hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle, tarafların delilleriyle bağlı kalmadan bordro tanıklarını ve komşu işyeri kayıtlarını mutlaka incelemektedir. Bu yükümlülüğün ihmal edilmesi, en yaygın bozma nedenidir.

Somutlaştırma İlkesi

Çalışmanın niteliği (mevsimlik/tam süreli/kısmi), gün sayısı ve ücret miktarı duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Belirsiz tespitler, uyuşmazlığın çözümünü geciktirir ve bozma riskini artırır.

Kayıt Yönetimi

Kamu kurumları dahil tüm işverenlerde belge arşivlerinin eksiksiz tutulması kritik önem taşımaktadır. Kayıt eksikliği, hem işçi hem de işveren aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. SGK kayıtlarının dijital ortamda korunması ve erişilebilirliği artırılmalıdır.

Hizmet tespiti davaları, sosyal güvenlik hukukunun en hassas alanlarından birini oluşturmaktadır. 2693 kararın sistematik analizi, kayıt dışı çalışmanın boyutunu ve yargısal süreçlerdeki zorlukları ortaya koymaktadır. Adil ve etkin bir hukuk sisteminin tesisi için, hem işverenlerin kayıt tutma disiplininin artırılması hem de mahkemelerin resen araştırma yükümlülüğünü eksiksiz yerine getirmesi gerekmektedir. SGK hizmet tespit davası açılan dosyaları sektör ve meslek bazında incelemeli, denetimlerini bu alanda yoğunlaştırmalıdır. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranları dikkate alındığında söz konusu uygulamanın devamının yerinde olacağı kanısındayız.

AKADEMİK SOSYAL GÜVENLİK PLATFORMU
TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KRONİK PROBLEMLERİ
ÇALIŞTAYI

Profesyonel Sporculukta Sigortalılık Belirsizliği ve Kayıt Dışı Çalışma Sorunu

Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Açısından Bir Değerlendirme

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem GÖKDUMAN



Sporun Dönüşümü: Boş Zamandan Mesleğe

Spor, neoliberal politikalar ve küreselleşmenin etkisiyle ekonomik, hukuki ve sosyal boyutları olan örgütlü bir emek alanı haline geldi.

Profesyonel ve yarı profesyonel sporcular için sporculuk artık süreklilik arz eden, gelir getirici ve yüksek risk içeren bir faaliyet.

Ekonomik Boyut

Gelir getirici faaliyet

Hukuki Boyut

Örgütlü emek alanı

Meslekleşme ve Belirsizlik Paradoksu

Sporun meslekleşmesine rağmen, sporcuların sosyal güvenlik ve sigortalılık rejimi ciddi belirsizlikler ve yapısal sorunlar içermektedir.

Bu çalışma, sporcularda sigortalılık belirsizliğini sosyal riskler, zorunlu sigorta kapsamı ve iş hukuku bağlamında ele almaktadır.





Sporcular: Emek Piyasasının En Kırılgan Grubu

Sporcular sahada güçlü görünseler de emek piyasasının en kırılgan çalışan gruplarından biridir. Kariyerleri kısa, güvencesiz ve yüksek fiziksel ve psikolojik risk altındadır.

Kısa Kariyer Süresi

Çoğu sporcunun aktif kariyeri 10-15 yıl ile sınırlıdır

Güvencesiz İstihdam

Sözleşmeler genellikle kısa vadeli ve içerik belirsizdir

Yüksek Risk

Fiziksel ve psikolojik sağlık riskleri sürekli mevcuttur

Yetersiz Koruma

Sosyal güvenlik sistemleri sporcuların risklerini yeterince tanımamaktadır

Sporda Çalışmanın Gerçekliği



Sporun Kendine Özgü Çalışma Kültürü

Sporcuların mesaisi 09:00–17:00 değildir. Sporun gerçekliği çok daha karmaşık ve talepkârdır.

Bir sporcunun günlük yaşamı:

- Sabah ve akşam antrenman seansları
- Ulusal ve uluslararası yarışmalar
- Sürekli seyahat ve uyum süreci
- Toparlanma ve fizik tedavi
- Sıkı diyet ve beslenme programları
- Medya yükümlülükleri ve sponsorluk görüşmeleri

Tüm bu süreçler ağır bir emek ve tam zamanlı bir çalışma düzeni gerektirir. Ancak birçok ülkede sporcular yasal olarak 'işçi' statüsünde bile görülmemektedir.

Sporda Sosyal Sigorta Kolları

İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Spor faaliyetleri yüksek sakatlanma riski içerir

Analık

Doğum ve annelik durumları

Yaşlılık

Emeklilik güvencesi

İşsizlik

Gelir kaybına karşı koruma

Hastalık

Çalışma yaşamı boyunca sağlık koruması

Malullük

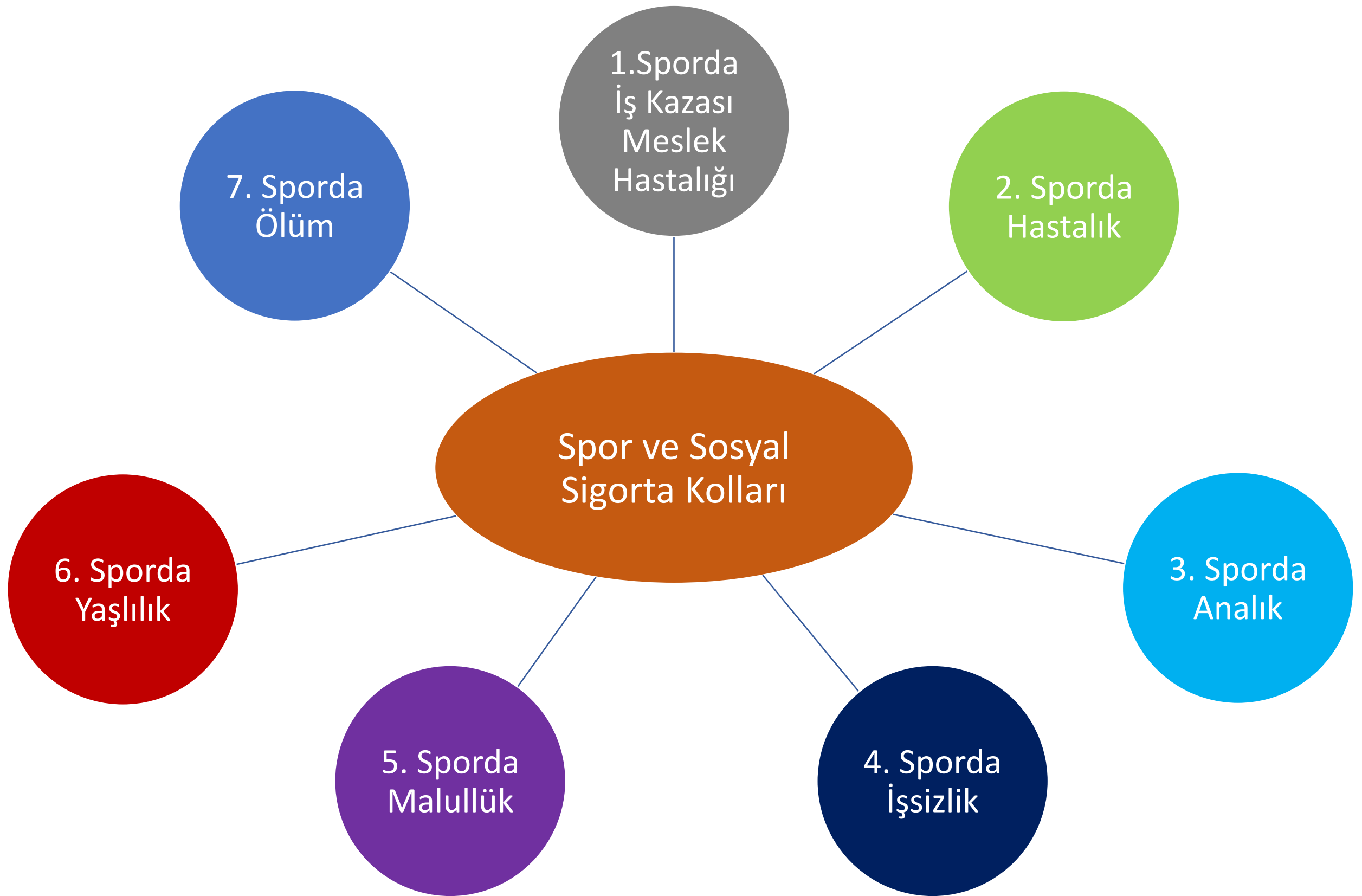
Kalıcı iş göremezlik durumları

Ölüm

Aile fertlerinin korunması

Genel Sağlık Sigortası

Kapsamlı sağlık hizmetleri



Sporda Sosyal Güvenlik İhtiyacı Doğuran Risk Unsurları

1-Sporda Mesleki Riskler;

- ✓ Mücadele Sporlarının Taşıdığı Riskler
- ✓ Nesne (Top) ile Oynanan Sporların Taşıdığı Riskler
- ✓ Diğer Spor Dallarının Taşıdığı Riskler

2-Sporda Fizyolojik Riskler;

- ✓ Sporcu Hastalığı
- ✓ Sporcu Malullüğü (Sakatlığı)
- ✓ Sporcu Analığı
- ✓ Sporcu Yaşlılığı
- ✓ Sporda Ölüm

3-Sporda Sosyo-Ekonomik Riskler;

- ✓ Sporda İşsizlik
- ✓ Evlenme
- ✓ Çocuk Sahibi olma
- ✓ Konut İhtiyacı

Sporcu Kategorileri ve Sigorta Durumları

Grup 1: Tam Profesyonel Sporcular

- Yazılı Sözleşme
- Düzenli Ücret
- SGK + Özel Sağlık Sigortası

Yasal ve Tam Kayıtlı

Grup 2: Kayıt Dışı Profesyoneller

- Yazılı Sözleşme
- Ücret Var
- Sadece Özel Sağlık Sigortası

Gizli Profesyonel

Grup 3: Yarı Profesyonel Sporcular

- Sözleşme / Burs
- Düşük Ödeme
- Sadece Özel Sağlık Sigortası

Kısıtlı Destek



Grup 4: Amatör Sporcular

- Ücret Yok
- Aidat veya Malzeme Bedeli
- Sistemin Dışında

Elit Sporcular

- Olimpiyat / Dünya Şampiyonu
 - Milli Takım Başarısı
- Özel Kategori

✓ Giriş

Mevzuat: Hukuk-Uygulama?

Hukuken amatör olan spor branşlarında da gerçekte profesyonellik olabilir:

Fiili Profesyonel Sporcu



✓ Giriş

Sporcular 4/1-a'lı Olabilir mi?



Hizmet akdi unsurları fiilen mevcut ama hukuken tanınmıyor!!!

4857 sayılı kanun md.8 (iş sözleşmesi tanımı):“İş görme-Bağımlılık – Süreklilik – Ücret”

TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU



PROFESYONEL FUTBOLCULARIN STATÜSÜ ve TRANSFERLERİ TALİMATI

MÜKERRER MADDE 19 – KADIN FUTBOLCULARA İLİŞKİN ÖZEL HÜKÜMLER

- (1) Bir sözleşmenin geçerliliği, hamilelik testi yapılmasına veya sonucuna, kadın futbolcunun sözleşme süresi içinde hamile olmasına veya hamile kalmasına, doğum veya evlat edinme izninde olmasına veya genel olarak doğum veya evlat edinme izniyle ilgili haklardan yararlanmasına bağlı tutulamaz.
- (2) Bir kulüp, bir kadın futbolcunun hamilelik testi yaptırmayı reddetmesi, hamile olması veya hamile kalması, doğum veya evlat edinme izninde olması, genel olarak doğum veya evlat edinme izniyle ilgili haklarını kullanması nedeniyle sözleşmeyi tek taraflı olarak feshederse, kulübün sözleşmeyi haklı bir sebep olmaksızın feshettiği kabul edilir. Aksi ispat edilmediği sürece, bir kulübün bir kadın futbolcunun sözleşmesini hamilelik, evlat edinme veya doğum izni sırasında tek taraflı olarak feshetmesinin, bir futbolcunun hamile olması veya hamile kalması, evlat edinmesi kapsamındaki haklarını kullanması sonucu gerçekleştiği varsayılır.

MADDE 21 - ÜCRET

Ücret, sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan ve futbolcuya aylık olarak en az asgari ücret tutarı kadar ödenen tutardır.

- b) Tazminat ödeme yükümlülüğüne ek olarak, bir kadın futbolcunun hamile olması veya hamile kalması, doğum veya evlat edinme izninde olması, genel olarak doğum veya evlat edinme izniyle ilgili haklarını kullanması nedeniyle bir sözleşmeyi tek taraflı olarak feshettiği tespit edilen herhangi bir kulübe sportif ceza uygulanır. Kulüp, iki tam ve ardışık tescil dönemi boyunca, ulusal veya uluslararası düzeyde yeni kadın futbolcuları tescil etmekten men edilir. Kulüp, ilgili sportif cezanın tamamen infaz edilmesini izleyen bir sonraki tescil döneminden itibaren, ulusal veya uluslararası düzeyde yeni oyuncular tescil edebilir.
 - c) Yukarıdaki b) maddesinde öngörülen yaptırım, para cezasıyla birlikte kümülatif olarak uygulanabilir.
- (4) Bir kadın futbolcu, sözleşmesi devam ederken hamile kalması halinde aşağıdaki haklara sahiptir:
- a) Kadın futbolcu, sportif hizmetlere devam etme hakkına sahiptir (futbol oynama ve antrenman yapma). Kulübün, karara saygı gösterme ve sağlıklı bir şekilde, kadın futbolcunun sağlığına ve doğmamış çocuğun sağlığına öncelik vererek, kadın futbolcunun spora devam etmesi için bir plan oluşturma yükümlülüğü vardır. Bu durumda kadın futbolcu, doğum iznini kullanacağı zamana kadar tam ücretini almaya devam eder.
 - b) Kadın futbolcu, sportif hizmet sunmaya devam etmesinin kendisi için güvenli olmadığını düşünürse veya sportif hizmetlere devam etme hakkını kullanmamayı seçerse, kulüp kadın futbolcuya alternatif bir iş olanağı önermek zorundadır. Kadın futbolcunun alternatif iş olanağını kabul etmesi veya kulübün devam eden sözleşme bağlamında futbolcudan makul bir şekilde beklenebilecek alternatif iş olanağı sunamaması halinde, oyuncu doğum iznini kullanana kadar tam ücretini almaya devam eder.
 - c) Hamilelikle ilgili tıbbi nedenlerden dolayı bir kadın futbolcu sportif hizmet sunamaması veya alternatif iş olanağını kabul edememesi halinde kadın futbolcu, jinekolog, kadın doğum veya uzman doktor raporu ibrazına tabi olarak tıbbi izin hakkına sahiptir. Kadın futbolcu, doğum iznini kullanana kadar tam ücretini almaya devam eder.

- a) Taraflar arasında kararlaştırılan 14 haftadan az olmamak üzere doğum izni (asgari 8 haftası çocuğun doğumundan sonra olmak üzere) veya 8 haftadan az olmamak üzere evlat edinme izni (iki yaşından küçük çocuğun evlat edinilmesi halinde) başlangıç tarihini bağımsız olarak belirleme hakkına sahiptir. Evlat edinilen çocuğun 2 ila 4 yaş arasında olması halinde 4 hafta, 4 yaşından büyük olması halinde 2 hafta uygulanır ve evlat edinme izni resmi edinme tarihinden itibaren 6 ay içerisinde kullanılır. Yerel

mevzuatta futbolcu lehine olan düzenlemeler saklıdır. Bir futbolcuyu belirli bir zamanda doğum izni veya evlat edinme izni almaya zorlayan veya baskı yapan kulüpler hakkında disiplin işlemi uygulanır.

- b) Doğum izni veya evlat edinme izninin tamamlanmasından sonra futbola geri dönme hakkına sahiptir. Doğum iznini tamamlayan bir futbolcu için, kulübün onu futbol faaliyetlerine yeniden kazandırma, futbolcuyla birlikte doğum sonrası bir plan üzerinde anlaşma ve yeterli sürekli tıbbi destek sağlama yükümlülüğü vardır.

Kadın futbolcu, futbola döndükten sonra tam ücretini almaya hak kazanır.

- (7) Bir kadın futbolcuya kulübüne spor hizmetleri sunarken bir bebeği emzirme ve/veya anne sütü sağma fırsatı sağlanacaktır. Kulüpler, yerel mevzuata veya varsa toplu iş sözleşmesindeki şartlara uygun olarak uygun tesisler sağlayacaktır. Oyuncunun bu nedenlerle çalışma saatlerinin azalması sebebiyle ücretinde herhangi kesinti yapılamaz.
- (8) Kulüpler her zaman kadın futbolcuların adet döngüsü ve adet sağlığıyla ilgili ihtiyaçlarına saygı göstermekle yükümlüdür. Jinekolog, kadın doğum veya uzman doktor tarafından verilen geçerli bir raporun ibrazına tabi olarak, bir kadın futbolcu rapor doğrultusunda antrenmanlara veya müsabakalara çıkmama hakkına sahip olacaktır. Kadın futbolcunun bu hakkını kullanması sebebiyle ücretinde herhangi kesinti yapılamaz.

ASKI SPOR KULÜBÜ SPORCU SÖZLEŞMESİ

İşbu sözleşme, Aski Spor Kulübü ile arasında akdedilir.

1-) SÖZLEŞME TARAFLARI

1.1.KULÜP

1.1.1. Yasal Adı

1.1.2. İli

1.1.3. Vergi Numarası

1.1.4. Tebligat adresi

1.2.SPORCU

1.2.1. TC Kimlik No

1.2.2. Adı Soyadı

1.2.3. Kulüpteki görev tanımı Sporcu

1.2.5. Sporcu yukarıda bildirilen bilgilerin kendisine ait ve doğru olduğunu, bildirilen bilgilerin yanlış olması sonucunda uygulanacak hukuki ve cezai yaptırımlardan sorumlu olduğunu kabul, beyan ve taahhüt eder.

2-) SÖZLEŞME AMACI

2.1. İşbu sözleşmenin amacı, Sporcunun Kulübe karşı yükümlülükleri ile ilgili prensipler konusunda Kulüp ve Sporcu arasındaki anlaşmayı kayıt altına almaktır.

3-) SÖZLEŞME SÜRESİ

3.1. İşbu sözleşme başlangıç tarihi 15/05/2025 , bitiş tarihi 15.05.2026 arasındaki bir (1) yıl olup ,işbu sözleşme bu tarihler arasında geçerlidir.

3.2. İşbu sözleşme ile Sporcu sözleşme süresi boyunca; Kulüp adına müsabakalara katılmayı, bu süre zarfında başka bir kulüple anlaşma sağlamayacağını, beyan ve taahhüt eder.

4-) ÜCRET

4.1. Kulüp Sporcuya aylık net/TL teşvik ücreti olarak ödeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

5-) İLETİŞİM

5.1. Her iki taraf işbu sözleşmede belirtilen adreslerini tebligat adresleri olarak kabul etmişlerdir. dışında birbirlerine yapacakları her türlü tebligat, sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli taahhütlü mektupla yapılır. Taraflar adreslerinde olabilecek değişiklikleri, iadeli taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve zorundadırlar. Aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılan tebligat geçerli sayılır.

6-) SPORCUNUN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6.1. Sporcu;

- Müsabakalara katılmak için kendisi tarafından yapılması gereken işlemleri takip edeceğini, tamamlayacağını, gerekli belgeleri zamanında temin edeceğini,
- Kulübün kural ve talimatlarına uyacağını, Kulübün yönetimine müdahale etmeyeceğini, iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarda bulunmayacağını,

SÖZLEŞME

Bu sözleşme ASKI SPOR KULÜBÜ ile arasında imzalanmış olup aşağıdaki şartlar geçerlidir.

1-Bu anlaşma 01/01/2023 ile 01/01/2025 tarihleri arasında 2 (iki) yıl süre ile geçerlidir.Yönetim Kurulu gerekli görürse sözleşmeyi tek taraflı olarak feshedebilir,sporcu herhangi bir hak talebinde bulunamaz.

2-Sporcuya aylık TL (ölmak üzere yıllık toplam (RAKAMLA) 2.yıl ise performansına göre aylık teşvik prim ücreti belirlenecektir.

3-İşbu sözleşme neticesinde Sporcu 01.01.2025 tarihine kadar ASKİ Spor Kulübü adına müsabakalara katılmayı,bu süre zarfında başka bir kulübe gitmeyeceğini, sözleşme tarihinden evvel herhangi bir sebeple kulüpten ayrıldığında-TL cezai şart ödemeyi kabul,beyan ve taahhüt eder.

4-Sporcu müsabaka harici şehir dışına çıkamaz. Ancak kulüpten alacağı izin ile şehir dışına çıkabilir,aksi halde kulüp tarafından verilecek cezaya katlanır.

5-Sporcu, maçta hakeme diğer sporculara,yönetici ve seyircilere hakaret neticesini doğuracak söz ve hareketlerde bulunmayacak aksi halde verilecek cezaya sporcu kendisi katlanacaktır.

6-Sporcu gerek maç günü gerekse idmanlarda sporcuya yakışır kılık kıyafet içinde olacaktır. Millî ve manevî değerlere ters gelecek hareket ve davranışlarda bulunmayacaktır.

7-Sporcu kulübün bilgisi dışında özel veya resmi müsabakaya katılamaz,aksi davranış sözleşmenin ihlali anlamına gelir ve sözleşmenin 3. maddesi uygulanır.

8-İşbu sözleşme iki nüsha olarak tanzim edilmiş olup,bir nüshası kulüpte bir nüshası sporcuda kalacaktır.

Sporcu

ASKİ Spor Kulübü Adına

Sporcuların İş Hukukundaki Konumu

Mevcut Durum

- Kulüplerle sözleşme ilişkisi var
- Hizmet akdi olarak değerlendirilmiyor
- İş Kanunu kapsamına alınmıyor

İstisnalar

Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) (...) ^[4] çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,

Sporculardaki sigortalılık belirsizliğinin temel nedenlerinden biri,
sporcuların İş Hukukundaki konumlarının net olmamasıdır !!!

İş Kanunu Dışında Kalmanın Sonuçları

1

Sözleşme İlişkisi

Kulüplerle sözleşme var ama hizmet akdi değil (kulüplere göre bu durum hizmet sözleşmesi değil)

2

Keyfi Uygulama

Sigorta yükümlülüğü keyfi biçimde uygulanıyor

3

Zorunluluk Kaybı

Sigortalılık kulübün tercihine bırakılıyor

Tablo 1. Profesyonel sporcular ile ilgili Yargıtay kararlarının dağılımı

Yıl	Karar Sayısı
1974	1
2002	1
2010	1
2011	1
2014	1
2017	1
2023	3
2024	1
Toplam	10

Tablo 3 (Devamı). Futbol, basketbol ve profesyonel sporcularla ilgili Yargıtay tarafından karar verilen dosyaların karar sonucuna göre dağılımı

Branşlar	Karar Sonucu	Karar Sayısı	1974	2002	2010	2011	2014	2017	2023	2024	Yüzde (%)
Profesyonel Sporcu	Red	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onama	1	-	-	-	-	-	-	1	-	100
	Bozma	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Takipsizlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	1	-	-	-	-	-	-	1	-	100	

Red: Başvurunun şekli veya usuli nedenlerle geçersizliği, Onama: Kararın hukuka uygun bulunması, Bozma: Kararın hukuka aykırı bulunması, Takipsizlik: Dava açılmasına gerek olmadığına ilişkin karar

Tablo 2. Profesyonel sporcular ile ilgili Yargıtay tarafından karar verilen dosyaların dava konusuna göre dağılımı

Branşlar	Dava Konusu	Karar Sayısı	1974	2002	2010	2011	2014	2017	2023	2024	Yüzde (%)
Futbol	Hizmet Tespiti	6	1	1	1	1	-	1	1	-	100
Basketbol	Hizmet Tespiti	3	-	-	-	-	1	-	1	1	100
Profesyonel Sporcu	Hizmet Tespiti	1	-	-	-	-	-	-	1	-	100

Tablo 2’de futbol, basketbol ve profesyonel sporcunun hukuki uyumsuzluk yaşadığı konuların hizmet tespiti davası niteliğinde olduğu tespit edilmiştir. Yargıtay kararları incelendiğinde hukuki uyumsuzluklar sonucu dava konusunun tamamı hizmet tespiti davası olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 3. Futbol, basketbol ve profesyonel sporcularla ilgili Yargıtay tarafından karar verilen dosyaların karar sonucuna göre dağılımı

Branşlar	Karar Sonucu	Karar Sayısı	1974	2002	2010	2011	2014	2017	2023	2024	Yüzde (%)
Futbol Oynayan Profesyonel Sporcular	Red	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onama	1	-	-	-	-	-	-	1	-	16,5
	Bozma	5	1	1	1	1	-	1	-	-	83,5
	Takipsizlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toplam	6	1	1	1	1	-	1	1	-	100
Basketbol Oynayan Profesyonel Sporcular	Red	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Onama	2	-	-	-	-	-	-	1	1	66,5
	Bozma	1	-	-	-	-	1	-	-	-	33,5
	Takipsizlik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toplam	3	-	-	-	-	1	-	1	1	100

Tablo 4. Futbol ve basketbol oynayan profesyonel sporcular ile profesyonel sporcunun yaşadığı hukuki uyumsuzluklara ilişkin Yargıtay kararları

Karar	Yargıtay 10. Hukuk Dairesi	Dava Konusu	Taraflar	Uyumsuzluk Nedeni	Sonuç
1	1974/199 E. 1974/1274 K. 24-01-1974 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüp	"...Futbolu meslek edinmiş kimseler sigortalı sayılır. Futbolcu ile kulüp arasındaki sözleşme ilişkisi hizmet aktine dayanır. Zaman ve bağımlılık unsurları hizmet aktinin ayrıncı özellikleridir. Hizmet aktinin varlığı için..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir.
2	2002/9790 E. 2002/10380 K. 31-12-2002 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"...Profesyonel sporcu sıfatıyla, davacı ile davalı spor kulüpleri arasında yapılan sözleşmelere dayalı bulunan, profesyonel sportif faaliyetler cümlesinden olarak ...313 ve devamındaki maddelerde düzenlenen "Hizmet akdi" kapsamında bulunduğu..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir
3	2009/9608 E. 2010/16901 K. 20-12-2010 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... Dava, davacının davalı ... Kulübünde 15.08.1992-31.05.1994, 20.07.1994-31.05.1995 tarihleri arasında 3 yıl aralıksız futbolcu olarak çalıştığının tesbiti ..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir.
4	2010/3287 E. 2011/13592 K. 11-10-2011 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"...Davacı, davalılardan işverene ait Spor Kulübü'nde, 11.10.1995, 31.12.1995, 01.05.1996, 31.05.1996, 10.06.1996, 14.07.1996 ve 09.10.1996, 31.05.1997 tarihleri arasında hizmet sözleşmesine dayalı profesyonel futbolcu olarak çalıştığının tespitini istemiş; Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir

Tablo 4 (Devamı). Futbol ve basketbol oynayan profesyonel sporcular ile profesyonel sporcunun yaşadığı hukuki uyumsuzluklara ilişkin Yargıtay kararları

Karar	Yargıtay 10. Hukuk Dairesi	Dava Konusu	Taraflar	Uyumsuzluk Nedeni	Sonuç
5	2014/450 E. 2014/7914 K. 07-04-2014 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... Davacı, davalı işverenin yanında 24.08.1992-20.07.1994 ...Dosyanın tetkikinde, davalı işyeri tarafında, davacı adına düzenlenmiş 24.08.1992 tarihli işe giriş bildirgesinin mevcut olduğu, Türkiye Basketbol Ligleri Direktörlüğü'nün cevabi yazısına göre de, davacının 1992-1993 sezonunda oyuncu kadrosunda yer aldığı belirtilmiştir..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir
6	2016/15467 E. 2017/6028 K. 25-09-2017 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... Ben 1995 ve 2000 yılları arasında ... Belediye'nde futbol oyuncusu olarak oynadım, amatör sporcu olduğum için sigortam yapılmadı, davacıyı tanırım, ..."	Sporcu lehine bozulma kararı verilmiştir
7	2023/1009 E. 2023/1537 K. 22-02-2023 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... Davacı vekili dava dilekçesinde; 2008 ile 2011 yılları arası kesintisiz çalışmasına rağmen, sigorta başlangıcının 2010/8 inci ayı yapıldığını belirterek, eksik sürelerin tespiti ile aylığının 7500 net ücret olduğunu belirterek sigorta primine esas kazancın tespitini talep etmiştir. II. ...davacı adına 08.08.2010 ile 30.06.2011 tarihleri arasında ... Basketbol Kulübü tarafından verilmiş hizmet bildirimini olduğunu belirterek; davanın reddini istemiştir..."	Sporcu lehine onama kararı verilmiştir.
8	2023/1155 E. 2023/1620 K. 23-02-2023 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... Davacı vekili, davalı ... kulübünde profesyonel sporcu olarak 0.11.2009-30.06.2010, 01.08.2010- 30.06.2011 arasında çalıştığını, ancak bildirilmediğini, hizmetlerin ve prime esas kazancın tespitini talep ve dava etmiştir..."	Sporcu lehine onama kararı verilmiştir.
9	2023/9688 E. 2023/9863 K. 18-10-2023 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"... 26.04.2021 tarih 2021/27-7528 sayılı yazısında ...'un 13.07.1992 ve 03.11.1995 tarihleri arası profesyonel futbolcu olarak çalıştığı ancak bu kişinin sigortalı olarak Kuruma bildirilmediğini, Kurumun 11.05.2021 tarih E.81832282 sayılı yazısı ile işverenden ...'un 13.07.1992 ve 03.11.1995 tarihleri arası hizmetleri için aylık prim hizmet belgelerinin..."	Sporcu lehine onama kararı verilmiştir.
10	2023/14217 E. 2024/891 K. 07-02-2024 K.T.	Hizmet tespiti davası	Davacı sporcu ve davalı kulüptür	"...Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının, ... Kulübünde 3 sezon olmak üzere 08.08.2011 ile 30.06.2012 ve 10.08.2012 ile 30.06.2013 ve yine 30.07.2013 ile 30.06.2014 tarihleri arasında tam zamanlı olarak profesyonel sporcu tip sözleşmeleri ile basketbol oyuncusu olarak çalıştığını, davalı Kulüp tarafından bildirimlerinin yapılmadığını..."	Sporcu lehine onama kararı verilmiştir.

Zorunlu Sigorta Kapsamı ve Meslek Kodları

01

Mevzuat Düzeyinde Tanınma

Profesyonel olmayan branşlarda bile fiili profesyonellik var

03

Zorunlu Sigortalılık

Sosyal güvenlik sistemi içinde yer alıyorlar

02




Meslek Kodu Ataması

Sporcular meslek olarak tanımlanmış ve kodlanmış



04

Hukuki Engel Yok

Sigortalı sayılmalarına engel norm bulunmuyor


Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3421.01	Diğer Sporcular ve İlgili Personel	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.02	Genel Kaptan-Spor	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.03	Jokey	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.04	Profesyonel Sporcu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.05	Futbolcu	 İndir
3421.06	Voleybolcu	 İndir
3421.07	Hentbolcu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.08	Basketbolcu	 İndir
3421.09	Halterci	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.10	Yüzücü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.11	Atıcı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.12	Tekvandocu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.13	Güreşçi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.14	Atlet	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.15	Cimnastikci	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.




Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3421.16	Kareteci	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.17	Boksör	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.18	Atlı Cirit Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.19	Golf Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.20	Budokai-do Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.21	Aikido Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.22	Wushu Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.23	Masa Tenisi Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.24	Judocu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.25	Kick Boks Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.26	Muay Thai Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3421.27	Bocce Sporcusu	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.



Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.01	Kültür Fizik Eğitmcisi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.02	Antrenör (Spor Eğitmeni)	 İndir
3422.03	Spor Hakemi	 İndir
3422.04	Teknik Direktör	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.05	Futbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.06	Voleybol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.07	Hentbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.08	Basketbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.09	Halter Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.10	Yüzme Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.11	Atıcılık Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.12	Tekvando Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.13	Güreş Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.14	Atletizm antrenörü (atma)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.15	Cimnastik Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.16	Karete Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.17	Kondisyoner	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.18	Boks Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.19	Halk Oyunları Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.20	Buz Pateni Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.21	Kayak Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.22	Tenis Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.23	Sportif Eğitim Uzmanı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.24	Atletizm Antrenörü (Atlama)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.25	Atletizm Antrenörü (Koğu)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.26	Futbol Hakemi (Orta Hakem)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.27	Masa Tenisi Bağ Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.28	Masa Tenisi Yardımcı Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.29	Masa Tenisi Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.30	Satranç Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.31	Buz Pateni Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.32	Satranç Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.33	Futbol Hakemi (Dördüncü Hakem)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.34	Futbol Hakemi (Yardımcı Hakem)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.35	Okçuluk Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.36	Satranç Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.37	Voleybol Baş Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.38	Voleybol Çizgi Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.39	Voleybol Yardımcı Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.40	Voleybol Yazı Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.41	Tenis Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.42	Yüzme Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.43	Sörf Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.44	Bisiklet Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.45	Tenis Çizgi Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.46	Budokai-Do Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.47	Budokai-Do Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.48	Aikido Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.49	Aikido Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.50	At Start Görevlisi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.51	Wushu Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.52	Wushu Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.53	Gençlik ve Spor Uzmanı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.54	Bilardo Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.55	Masa Tenisi Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.56	Okçuluk Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.57	Spor Uzmanı	 İndir
3422.58	Golf Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.59	Golf Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.60	Golf Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.




Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.61	Judo Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.62	Kick Boks Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.63	Kick Boks Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.64	Muay Thai Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.65	Muay Thai Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.66	Badminton Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.67	Yetenekli ve Yıldız Sporcu Tespit Görevlisi (SCOUT)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.68	Pilates Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.69	Spor Bilimcisi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.70	Spor Yöneticisi	 İndir
3422.71	Eskrim Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.72	Zeka Oyunları Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.73	Vücut Geliştirme Fitness Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.74	Dağcılık Antrenörü	 İndir
3422.75	Dağ Kayağı Antrenörü	 İndir

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.76	Spor Tırmanış Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.77	Dağ Kayağı Hakemi	 İndir
3422.78	Spor Tırmanış Hakemi	 İndir
3422.79	Oryantiring Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.80	Oryantiring Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.81	Beyzbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.82	Beyzbol Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.83	Korumalı Futbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.84	Korumalı Futbol Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.85	Ragbi Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.86	Ragbi Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.87	Softbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.88	Softbol Hakemi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.89	Tekerlekli Sandalye (TS) Basketbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3422.90	Ampute Futbol Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3422.91	Binicilik Antrenörü	 İndir
3422.92	Spor Yönetimi Meslek Elemanı	 İndir
3422.93	Dans Sporları Antrenörü	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

[<< İlk Sayfa](#) [< Önceki Sayfa](#) [Sonraki Sayfa >](#) [Son Sayfa >>](#)

/ 7 [Sayfaya Git](#) - Toplam Kayıt: 93

Meslek Kodu	Meslek Adı	Dosya
3423.01	Snovbord (Snowboard) Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.02	Rekreasyon Uzmanı	 İndir
3423.03	Binicilik Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.04	Yelken Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.05	Fitnis Eğitmeni (Fitness Eğitmeni)	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.06	Dalış Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.07	Step-Aerobik Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.08	Rekreasyon Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.09	Yoga Eğitmeni	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.10	Rota Yapıcı (Dağcılık)	 İndir
3423.11	Spor Tırmanış Emniyetçisi	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.12	Yürüyüş Lideri	 İndir
3423.13	Dağ Mihmandarı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.14	Oryantiring Haritacısı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.
3423.15	Oryantiring Parkur Planlayıcısı	Meslek bilgi dosyası bulunmamaktadır.

ANTRENÖR (SPOR EĞİTMENİ)

TANIM

Okullarda, kulüplerde, üniversitelerde, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda ve diğer kuruluşlarda; sporcuların bireysel veya toplu olarak, uzmanlıkları dâhilindeki her türlü spor faaliyetlerinde, sportmenlik anlayışı içinde, uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak eğitilmesini sağlayan, sporun esaslarını, teknik prensiplerini ve kurallarını öğreten ve alanındaki gelişmeleri takip eden kişidir.

Antrenörler sporun dalına göre değişik isimlerle anılırlar. Örneğin, futbol antrenörü, basketbol antrenörü (koç), güreş antrenörü gibi.

A- GÖREVLER

İş süreçlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına, çevre koruma düzenlemelerine, mesleğin verimlilik ve kalite gerekliliklerine uygun olarak;

Antrenörlerin en önemli görevleri sporcuların fizyolojik ve psikolojik kapasitesini, sporda en yüksek verimi elde etmek üzere yönlendirmek, kapasitelerini geliştirici teknikler uygulayarak sporcuları en iyi şekilde yetiştirmektir.

Antrenörlerin belli başlı görevlerini şöyle sıralayabiliriz;

- İş organizasyonu yapar,
- Uluslararası kural, teknik ve gelişmeleri yakından takip eder ve bu konularda sporcuları bilgilendirir,
- Günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma programları hazırlar ve uygular,
- Spor karşılaşmalarına, sporcuların götürülüp getirilmesini sağlar,
- Sporculara verilen spor malzemeleri, spor araç ve gereçlerinin takip ve kontrolünü yapar ve yaptırır,
- Branşı ile ilgili spor dalında; eğitici video, bant, kitap, dergi vb. eğitim araç ve gereçleriyle ilgili araştırma yapar, bunları temin eder ve bunlardan uygulamada yararlanır,
- Branşı ile ilgili kurs, seminer ve diğer eğitim faaliyetlerine katılır,
- Sporcuların sağlık ve psikolojik kontrollerinin periyodik olarak yapılmasını sağlar,
- Sporcuların gelişimi için gerekli olan beslenme ve diyet programları hazırlar veya hazırlatır ve bu konularda bilinçlenmelerini sağlar,
- Sporcuların dayanıklılık, hız ve kondisyonlarını arttırıcı koşu, yürüyüş ve diğer çalışmaları yaptırır,
- Sporcuları teknik, taktik, fizik-kondisyon ve psikolojik açıdan karşılaşmalara hazırlar,
- Antrenmanlarda, soyunma odalarında, karşılaşma öncesinde ve sırasında yapılacak müsabaka için hazırlanan taktiği uygular, yapılan hataları ve sporcuların zayıf yönlerini tespit ederek giderilmesini sağlar,

3421.01	ERKEK	784	DİĞER SPORCULAR VE İLGİLİ PERSONEL		
3421.01	KADIN	422	DİĞER SPORCULAR VE İLGİLİ PERSONEL		
3421.02	ERKEK	13	GENEL KAPTAN SPOR		
3421.02	KADIN	3	GENEL KAPTAN SPOR		
3421.03	ERKEK	5	JOKEY		
3421.04	ERKEK	64	PROFESYONEL SPORCU		
3421.04	KADIN	21	PROFESYONEL SPORCU		
3421.05	ERKEK	3820	FUTBOLCU		
3421.05	KADIN	120	FUTBOLCU		
3421.06	ERKEK	279	VOLEYBOLCU		
3421.06	KADIN	552	VOLEYBOLCU		
3421.07	ERKEK	102	HENTBOLCU		
3421.07	KADIN	81	HENTBOLCU		
3421.08	ERKEK	554	BASKETBOLCU		
3421.08	KADIN	256	BASKETBOLCU		
3421.09	KADIN	2	HALTERCİ		
3421.10	ERKEK	25	YÜZÜCÜ		
3421.10	KADIN	16	YÜZÜCÜ		
3421.11	ERKEK	23	ATICI		
3421.12	ERKEK	6	TEKVANDOCU		
3421.12	KADIN	12	TEKVANDOCU		
3421.13	ERKEK	117	GÜREŞÇİ		
3421.13	KADIN	7	GÜREŞÇİ		
3421.14	ERKEK	14	ATLET	YAZ OLİMPİYATLARINDAKİ SPOR BRANŞLARI	=32
3421.14	KADIN	16	ATLET		
3421.15	ERKEK	20	CİMNASTİKÇİ	KIŞ OLİMPİYATLARINDAKİ SPOR BRANŞLARI	=15
3421.15	KADIN	110	CİMNASTİKÇİ		
3421.16	KADIN	1	KARATECİ		
3421.17	ERKEK	19	BOKSÖR		
3421.17	KADIN	6	BOKSÖR		
3421.19	ERKEK	3	GOLF SPORCUSU		
3421.21	ERKEK	14	AİKİDO SPORCUSU		
3421.21	KADIN	4	AİKİDO SPORCUSU		
3421.22	ERKEK	1	WUSHU SPORCUSU		
3421.23	ERKEK	3	MASA TENİSİ SPORCUSU		
3421.23	KADIN	5	MASA TENİSİ SPORCUSU		
3421.24	ERKEK	6	JUDOCU		
3421.24	KADIN	8	JUDOCU		
3421.25	ERKEK	12	KİCK BOKS SPORCUSU		
3421.25	KADIN	4	KİCK BOKS SPORCUSU		
3421.26	ERKEK	3	MUAY THAİ SPORCUSU		
3421.27	ERKEK	3	BOCCE SPORCUSU		
		=7536			

Çarpıcı İstatistikler: Sistemsel Sorunun Kanıtı

5M

Lisanslı Sporcu

Türkiye'de toplam
lisanslı sporcu sayısı

500K

**Profesyonel
Sporcu**

Tahmini profesyonel
düzeyde faaliyet
gösteren

7536K

Kayıtlı Sigortalı

Sosyal güvenlik sistemine
kayıtlı sporcu

Yaklaşık

%1,5 !!!



Sistemsel Sorunun Boyutu



Bu tablo, sporculuğun hukuken bir meslek olarak tanınmasına rağmen, fiiliyatta sosyal güvenlik sistemi içerisinde karşılık bulmadığını

göstermektedir!!!

Sig. Statü

APHB

Sicil No

7101202300491

İsim

MÜCAHİT ÇELİK

Meslek Kodu

9112.06 - Meslek Adı:
Temizlik Görevlisi

13:02

4G 53

← SGK Tescil ve Hizmet... ☆

Hizmet Dökümü Türü

Tüm SGK Uzun Vade Hizmet Dökümü

Filtrele

Tüm SGK Uzun Vade Hizmet Dökümü

Sig. Kolu
4a

Sig. Statü

APHB

Sicil No

7101202300491

İsim

MÜCAHİT ÇELİK

Meslek Kodu

9112.06 - Meslek Adı:
Temizlik Görevlisi

İşyeri/Kurum/Sandık No

**1399771 - İşyeri
Bilgileri**
Mahiyeti: Özel
İşyeri Ünvanı:
SAFBORAN
KURUMSAL TEMİZLİK
NAKLİYE VE YEMEK

Anasayfa

Arama

Hizmetler

Profilim

İKİ TEMEL SORUN

Kayıt Dışı Çalışma ve Yetersiz Önlemler



Kayıt Dışı İstihdam

Meslek kodları bulunan, gelir elde eden sporcular sistem dışına itiliyor. Spor alanında yaygın kayıt dışı istihdam alanı yaratılıyor. Aynı zamanda başka ünvanlarla başka iş kollarında sigorta girişleri yapılıyor.



Yetersiz Sosyal Güvenlik

Sporculuğun kısa kariyer süresi, yüksek sakatlanma riski ve erken kopma gibi özgün özellikleri dikkate alınmıyor.

SONUÇ

Hukuken Tanınma, Fiiliyatta Yok Sayılma

Hukuki Tanınma

Meslek kodları ve zorunlu sigorta rejimi var

1

Keyfi Uygulama

Kulüpler yükümlülükleri keyfi yerine getiriyor

2

3

4

İş Kanunu Dışında

Sporcular kapsam dışı bırakılıyor

Görünmez Çalışanlar

Sosyal güvenlik sisteminin dışında kalma

Çözüm İçin Gerekli Adımlar



Çalışma Hukuku Düzenlemesi

Sporculuğun çalışma hukuku çerçevesinde ele alınması



Sosyal Güvenlik Hukuku

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında özel düzenlemeler



Bütüncül Yaklaşım

Sporculuğun özgün özelliklerini dikkate alan sistem

Önerilen Düzenleme Çerçevesi

1

Kayıt Dışı İstihdama Karşı Koruma:

Zorunlu sigortalılığın etkin uygulanması ve denetim mekanizmaları

2

Sosyal Güvenlik Önlemlerinin Güçlendirilmesi:

Fiili Profesyonel Sporcuların Sosyal Güvenlik Haklarının
Bir "Mikro Sigortacılık" Uygulaması Olarak Ek Madde İle Düzenlenmesi

3

İş Hukuku Kapsamındalar fakat İş Kanunu Kapsamında Değiller: İş Kanunu Kapsamına Alın

Sporcu-kulüp ilişkisinin hizmet akdi/hizmet ilişkisi olarak tanınması.

Profesyonel sporcunun açıkça işçi olarak vurgulanması.

Sporculuk ve İş İlişkisinin açıkça hizmet sözleşmesinin konusu olarak belirlenmesi.

Öneriler

Fiili Profesyonel Sporcuların Sosyal Güvenlik Haklarının Bir “Mikro Sigortacılık” Uygulaması Olarak Ek Madde İle Düzenlenmesi

Mikro Sigortacılık Modeli Önerisi
ILO tarafından sosyal güvenlik kapsamını genişletmek amacıyla kullanılan “mikro sigortacılık, profesyonel sporcular için önerilmektedir.

Benzer Yöntemler
• **Ek Madde 5:** Tarım/orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışanların
• **Ek Madde 6:** Bazı ticari taksi, dolmuş şoförleri ve benzeri işlerde süreksiz çalışanların değerlendirilmeleri

Emeklilik Hakkı
• Sporcuların çalışma koşullarına uygun emeklilik hakkı tanınmalı ve **Fiili Hizmet Zammı** uygulanmalı.

SGK Denetimleri Artırılmalı
• SGK, sporcu sigortalılığı denetimlerini artırarak sahadaki fiili durum ve belirsizlikleri tespit etmeli

Fiili Profesyonel Sporcular İçin Ek Madde Düzenlenmesi
• 5510 sayılı Kanuna eklenecek özel bir madde ile fiili profesyonel sporcular 4/1-a kapsamına dahil edilmeli ve bu kapsamda değerlendirmeleri sağlanmalıdır.

Sporcu Transfer Sözleşmeleri
• Sporcu transferleri sonucunda iş ilişkisinin sona ermesi değerlendirilmeli, prime esas kazanç ve gün sayısı korunmalı

Analik İzni
• Analik izinleri sporculara özel esnetilmeli.

İşsizlik
• İşsizlik tanımları yapılmalı.

Sporculara özel iş kazası ve meslek hastalıkları tanımları getirilmeli.



Değerlendirme: Acil Eylem Gerekliliği



Bireysel Boyut

Sporcuların sosyal güvenlik hakları korunmalı

Hukuki Boyut

Bütüncül ve özel düzenlemeler şart

Sistemik Boyut

Sporun sürdürülebilir yapısı güvence altına alınmalı

Sonuç



Sporcuların hem kayıt dışı istihdam sorununa hem de sosyal güvenlik önlemlerinin yetersizliğine karşı korunabilmesi için sporculuğun çalışma hukuku ve sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde bütüncül ve özel düzenlemelerle ele alınması gerekmektedir.

Sporculuk bir meslek olarak tanınmalı ve bu tanınma hukuken de karşılık bulmalıdır.



**“Bir milletin sporda gösterdiği başarı,
onun medeniyet seviyesinin bir ölçüsüdür.”**

Mustafa Kemal Atatürk

SABIRLA DİNLEDİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ...



ÇALIŞMA AMACIYLA YURT
DIŞINDA BULUNAN TÜRK
VATANDAŞLARININ SOSYAL
GÜVENLİK HAKKI

DOÇ. DR. ASLIHAN KAYIK AYDINALP

İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ İŞ VE
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ABD ÖĞRETİM ÜYESİ

SUNUM PLANI

- MÜLKİLİK VE ŞAHSİLİK İLKESİ
- GEÇİCİ GÖREVLENDİRME İLE YURT DIŞINDA BULUNMA(4,1, A)
- YURT DIŞINA ÇALIŞTIRILMAK İÇİN GÖTÜRÜLEN TÜRK VATANDAŞLARI
- İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASINDAN FAYDALANMA
- UYGULANACAK HUKUK TESPİTİNDE VASIFLANDIRMA MESELESİ

İş gücü göçü

İkili sosyal güvenlik anlaşmaları

Mevzuatımızda yer alan şahsılık ilkesi yansımaları



MÜLKİLİK VE ŞAHSİLİK İLKESİ

- 5510 SAYILI KANUN M. 5/1, (G)
- 5510 SAYILI KANUN M. 10

TÜRK VATANDAŞI İŐŐİNİN GEÇİCİ GÖREVLENDİRME İLE YURT DIŞINDA BULUNMASI

MADDE 10- 4 ÜNCÜ MADDENİN BİRİNCİ FIKRASININ (A) BENDİNDE SAYILAN SİGORTALILARIN İŞVERENLERİ TARAFINDAN GEÇİCİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLMELERİ, ... NEDENİYLE YURT DIŞINDA BULUNMALARI HALİNDE, BU GÖREVLERİ YAPTIKLARI SÜRECE, SİGORTALILARIN VE İŞVERENLERİN SOSYAL SİGORTAYA İLİŞKİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ DEVAM EDER.

5510 SAYILI KANUN'UN 10. MADDESİ'NİN UYGULANABİLME ŞARTLARI

- GEÇİCİ GÖREV (TANIM / SÜRE?)
- İKİLİ SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ
- ŞİRKET MERKEZİNİN TÜRKİYE'DE BULUNMASI YA DA TÜRK İŞVERENİN TÜRKİYE'DE KURUM NEZDİNDE TESCİLLİ İŞYERİNİN BULUNMASI
- TÜRKİYE'DE BAŞLAYAN SİGORTALILIĞIN VARLIĞI

GEÇİCİ GÖREV

- Y. 10. HD., E. 7189/2025, K. 13038/2025, T. 06.10.2025

“...ANILAN MADDEDE “GEÇİCİ GÖREV” KAVRAMI BAKIMINDAN HERHANGİ BİR SÜRE SINIRLAMASI ÖNGÖRÜLMEDİĞİNDEN, GÖREVİN GEÇİCİ Mİ YOKSA SÜREKLİ Mİ OLDUĞUNUN BELİRLENMESİNDE HER SOMUT OLAYIN ÖZELLİĞİ, BU YÖNDE HİZMET AKDİNİN SİGORTALIYA YÜKLEDİĞİ İŞ GÖRME EDİMİNİN NİTELİĞİ, İŞ SÜRESİNİ BELİRLEMeye İLİŞKİN İŞ HAYATININ OLAĞAN AKIŞI VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLKELERİ GÖZETİLECEKTİR.»

KURUMA GÖRE;

- ÜLKEMİZDE 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNUN 4/1,A BENDİNE GÖRE BİR İŞVEREN TARAFINDAN HİZMET AKDİNE TABİ OLARAK ÇALIŞAN BİR SİGORTALININ, İŞVERENİ TARAFINDAN BELİRLİ BİR İŞİ YERİNE GETİRMEK ÜZERE SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLAN BİR ÜLKEYE BELİRLİ BİR SÜRELİĞİNE GÖNDERİLMESİ"

ŞİRKET MERKEZİNİN TÜRKİYE'DE BULUNMASI YA DA TÜRK İŞVERENİN TÜRKİYE'DE KURUM NEZDİNDE TESCİLLİ İŞYERİNİN BULUNMASI

Y. 10. HD., E. 2022/11698 K. 2025/6767 T. 28.4.2025

"...ANCAK İŞVERENİN BAŞTAN BERİ YURT DIŞINDA FAALİYET GÖSTERMESİ HALİNDE, BU İŞVEREN YANINDA İŞE BAŞLANMASI VE ORADA ÇALIŞILMASI, TÜRKİYE'DE TESCİLLİ İŞYERİNDE FAALİYET YÜRÜTMEKTE OLAN İŞVERENİN YURT DIŞINDA AYRI İŞYERİ AÇMASI VE SİGORTALININ TÜRKİYE'DEKİ İŞYERİNDE HERHANGİ BİR ÇALIŞMASI, BU İŞYERİNDEN GÖREVLENDİRMESİ SÖZ KONUSU OLMAKSIZIN, DOĞRUDAN YURT DIŞINDAKİ İŞYERİNDE ÇALIŞMASI, GEÇİCİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLME NİTELİĞİNDE DEĞERLENDİRİLEMEZ. DİĞER BİR DEYİŞLE, GEÇİCİ OLARAK GÖTÜRÜLMİYİP YURT DIŞINDA O ÜLKENİN MEVZUATINA GÖRE KURULMUŞ VE FAALİYET GÖSTEREN, TÜRKİYE'DE İŞYERİ BULUNMAYAN İŞVERENLER YANINDA, DOĞRUDAN YURT DIŞINDAKİ İŞ NEDENİYLE İŞE ALINAN TÜRK İŞÇİLERİN O ÜLKE MEVZUATINA TABİ OLACAKLARI, 506 SAYILI KANUN VE 5510 SAYILI KANUN'UN 4/1-A MADDESİ KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILAMAYACAKLARI ANLAŞILMAKTADIR."

TÜRKİYE'DE BAŞLAYAN SİGORTALILIĞIN VARLIĞI, GEÇİCİ GÖREV KARARI ALINARAK GEÇİCİ SÜRELİĞİNE YURT DIŞINA GÖNDERİLME

 TÜRKİYE'DE DEVAM EDEN BİR İŞ İLİŞKİSİ OLMAKSIZIN İŞÇİLERİN TÜRKİYE'DE İŞE ALINMIŞ OLMASI

 TÜRK VATANDAŞININ BULUNDUĞU YABANCI ÜLKEDE, TÜRK İŞVEREN TARAFINDAN İŞE ALINMASI

 KENDİ İMKANLARI İLE YURT DIŞINA ÇALIŞMAYA GİDEN İŞÇİ

• Y. 10. HD., E. 2024/10319 K. 2024/12354 T. 4.12.2024

“ELDEKİ DAVADA, DAVACILARIN MİRAS BIRAKANI OLAN K12'UN ÇEÇENİSTAN'IN GROZNI ŞEHRİNDE F3 İSİMLİ İNŞAATTA ÇALIŞIRKEN 02.10.2010 TARİHİNDE İŞ KAZASI GEÇİRDİĞİ SABİT OLMAKLA, DİNLENEN TANIK BEYANLARINA GÖRE DAVACININ RUSYA FEDERASYONUNDA RUS KANUNLARINA GÖRE KURULMUŞ BİR ŞİRKETTE ÇALIŞTIĞININ, AYRICA YURT DIŞINA TURİST VİZESİ İLE GİTTİĞİNİN BELİRTİLDİĞİ, DİĞER TARAFTAN DAVACILAR MURİSİ K12'UN HİZMET DÖKÜM CETVELİNE GÖRE 25.03.2010 - 20.04.2010 TARİHLERİ ARASINDA 27 GÜN, 01.05.2010 - 10.05.2010 TARİHLERİ ARASINDA 10 GÜN, 21.08.2010 - 31.08.2010 TARİHLERİ ARASINDA 11 GÜN SÜREYLE 1073076.55 SİCİL NUMARALI DAVA DIŞI K13 UNVANLI İŞYERİNDEN BİLDİRİMLERİNİN BULUNDUĞU, DAVACILAR MURİSİNİN YURT DIŞINA ÇIKTIĞI 05.08.2010 TARİHİNDE DE BU İŞYERİNDEN SİGORTALI OLDUĞU ANLAŞILMAKLA, ÖNCELİKLE DAVACILAR MURİSİNİN GERÇEK İŞVERENİNİ BELİRLEMELİK SURETİYLE TÜRKİYE'DEKİ BİR İŞYERİNDEN YURT DIŞINA GEÇİCİ GÖREVLENDİRME İLE GİDİP GİTMEDİĞİNİN İRDELENMESİ, DAVALI ŞİRKET İLE KAZA GEÇİRDİĞİ SIRADA YURT DIŞINDA KURULU BULUNAN F4 FİRMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ TAM OLARAK ORTAYA KONULARAK HÜKÜM KURULMASI GEREKİRKEN HATALI VE EKSİK İNCELEME İLE KARAR VERİLMESİ BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR.”

FAYDALANILABİLE N SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

*“4 ÜNCÜ MADDENİN BİRİNCİ
FIKRASININ (A) BENDİNDE
SAYILAN SİGORTALILARIN
İŞVERENLERİ TARAFINDAN
GEÇİCİ GÖREVLİ YURT
DIŞINA
GÖNDERİLMELERİ...HALİNDE,
BU GÖREVLİ YAPTIKLARI
SÜRECE, SİGORTALILARIN VE
İŞVERENLERİN SOSYAL
SİGORTAYA İLİŞKİN HAK VE
YÜKÜMLÜLÜKLERİ DEVAM
EDER.”.*

Uzun vadeli sigorta kolları

Kısa vadeli sigorta kolları

Genel sağlık sigortası

Y. 10. HD., E. 2024/11358 K. 2025/1625 T. 6.2.2025

• İLK DERECE MAHKEMESİNİN YUKARIDA TARİH VE SAYISI BELİRTİLEN KARARI İLE SOMUT OLAYDA, DAVACILAR MURİSİ ...'UN, DAVALI İŞ YERİNDE ULUSLARARASI TIR ŞOFÖRÜ OLARAK ÇALIŞTIĞI, DAVALI İŞVERENİN GÖREVLENDİRMESİ SONUCUNDA, TÜRKİYE'DE YÜKLENEN TIRI YURT DIŞINDAKİ YERİNE ULAŞTIRMAK ÜZERE 31.08.2014 TARİHİNDE YOLA ÇIKTIĞI, 01.08.2014 TARİHİNDE SAAT 16:24 SIRALARINDA ARTVIN-SARP KARA SINIR KAPISINDAN TÜRKİYE'DEN ÇIKIŞ YAPTIĞI VE OLAY GÜNÜ OLAN 03.08.2014 TARİHİNDE ERMENİSTAN SINIRINDA ERİVAN ŞEHRİNDE GİRİŞ YAPMAK İÇİN BEKLEDİĞİ SIRADA KALP KRİZİ GEÇİREREK VEFAT ETTİĞİ, DAVALI İŞVERENCE YAPILAN GÖREVLENDİRME SONUCUNDA, ... SİGORTALININ KULLANDIĞI TIRIN GÜZERGAH ÜZERİNDE BULUNAN ERMENİSTAN ERİVAN SINIRINDA BEKLETİLDİĞİ SIRADA OLAYIN MEYDANA GELDİĞİ ANLAŞILDIĞINDAN, 5510 SAYILI KANUN'UN 13/1-C MADDESİ UYARINCA OLAYIN İŞ KAZASI OLDUĞU KABUL EDİLEREK...T.C. KİMLİK NUMARALI ...'UN DAVALI İŞ YERİNDE ÇALIŞIRKEN 03.08.2014 TARİHİNDE KALP KRİZİ GEÇİREREK VEFAT ETMESİ OLAYININ İŞ KAZASI OLDUĞUNUN TESPİTİNE KARAR VERİLMİŞTİR

GENEL SAĞLIK SİGORTASI

- **5510 S. KANUN M. 66 «YURT DIŞINDA TEDAVİ»**

“60 INCI MADDENİN BİRİNCİ FIKRASININ (A) BENDİNİN (1) NUMARALI ALT BENDİNDE SAYILAN GENEL SAĞLIK SİGORTALILARINDAN; İŞVERENLERİ TARAFINDAN KURUMCA BELİRLENEN USÛLE UYGUN OLARAK VEYA KAMU İDARELERİ İÇİN ÖZEL MEVZUATLARINDA BELİRTİLEN USÛLE UYGUN OLARAK GEÇİCİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLENLERE, ACİL HALLERDE”; (B) BENDİNE GÖRE, *“60 INCI MADDENİN BİRİNCİ FIKRASININ (A) BENDİNİN (1) NUMARALI ALT BENDİNDE SAYILAN GENEL SAĞLIK SİGORTALILARINDAN; İŞVERENLERİ TARAFINDAN KURUMCA BELİRLENEN USÛLE UYGUN OLARAK VEYA KAMU İDARELERİ İÇİN ÖZEL MEVZUATLARINDA BELİRTİLEN USÛLE UYGUN OLARAK SÜREKLİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLENLER İLE BUNLARIN YURT DIŞINDA BİRLİKTE YAŞADIKLARI BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLERE,”*

GSSUY M. 30/2

“KANUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN BİRİNCİ FIKRASININ (A) VEYA (C) BENDİ KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILMASI NEDENİYLE GENEL SAĞLIK SİGORTALISI SAYILANLARIN DAİMÎ OLARAK ALTI AYDAN FAZLA SÜREYLE YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLMELERİ DURUMU, BU YÖNETMELİĞİN UYGULANMASINDA SÜREKLİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLME SAYILIR. BU KİŞİLERİN GÖREVLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN USUL, GÖREVLENDİRİLEN ÜLKE İLE İKİLİ SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLMASI HÂLİNDE SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNE GÖRE YÜRÜTÜLÜR. GEÇİCİ VEYA SÜREKLİ GÖREVLE YURT DIŞINA GÖNDERİLENLERİN KURUMA BİLDİRİMİ, TEDAVİ GİDERLERİ OLUŞMASI HÂLİNDE BU GİDERİN TALEP EDİLDİĞİ SIRADA DA YAPILABİLİR.”

5510 SAYILI KANUN'UN 66. MADDESİNİN 3. FIKRASINA GÖRE

“ANCAK, YUKARIDAKİ FIKRANIN (A) VE (B) BENTLERİ GEREĞİ YURT DIŞINDA SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİNİN KURUMCA KARŞILANACAK BEDELLERİ, YURT İÇİNDE SÖZLEŞMELİ SAĞLIK HİZMET SUNUCULARINA ÖDENEN TUTARI GEÇEMEZ. BU TUTARI AŞAN KISIM İŞVERENLER TARAFINDAN ÖDENİR.”

YURT DIŞINA ÇALIŞTIRILMAK İÇİN GÖTÜRÜLEN TÜRK VATANDAŞLARI M. 5/1, (G)

“ÜLKEMİZ İLE SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLMAYAN ÜLKELERDE İŞ ÜSTLENEN İŞVERENLERCE YURT DIŞINDAKİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE GÖTÜRÜLEN TÜRK İŞÇİLERİ 4 ÜNCÜ MADDENİN BİRİNCİ FIKRASININ (A) BENDİ KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILIR VE BUNLAR HAKKINDA KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI İLE GENEL SAĞLIK SİGORTASI HÜKÜMLERİ UYGULANIR.»

5510 SAYILI KANUN'UN 5/1, (G) MADDESİ'NİN UYGULANABİLME ŞARTLARI

- BİREYSEL ÇABASI YA DA İŞKUR
- İKİLİ SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİNİN OLMAMASI
- İŞÇİNİN YURT DIŞINDA ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE İŞE ALINMASI
- İŞVERENE AİT İŞYERİNİN TÜRKİYE CUMHURİYETİ KANUNLARINA GÖRE KURULU VE TESCİLLİ OLMASI

YURTDIŞI İSTİHDAM HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ M. 4;

YABANCI BİR ÜLKEDE (DEĞİŞİK İBARE:RG-11/3/2015-29292)TÜRKiYE'DEN İŐİŐİ GÖTÜREREK ÇALIŐTIRMAK İSTEYEN FİRMALARIN İŐİŐİ TEMİNİNE VEYA YURTDIŞINDA İŐİŐİ OLARAK ÇALIŞMAK İSTEYENLERİN YURTDIŞINA GÖNDERİLMESİNE ARACILIK ETME KONUSUNDA, KURUM VE BÜROLAR YETKİLİDİR. FİRMALAR; YURT DIŞINDA KENDİ İŞ VE FAALİYETLERİNDE ÇALIŐTIRACAĐI İŐİŐİLERİ KURUM KAYITLARINDAN VEYA BÜROLAR ARACILIĞI İLE TEMİN EDEBİLECEKLERİ GİBİ, KENDİLERİ TARAFINDAN TEMİN EDİLEN İŐİŐİLERİ 5 İNCİ MADDEDE BELİRTİLEN BELGELERLE BİRLİKTE HİZMET AKDİNİ KURUMA ONAYLATMAK KAYDIYLA YURTDIŞINA GÖTÜREBİLİRLER.»

- (1) YURTDIŐINDAKİ İŞLERİNDE İŐÇİÇALIŐTIRACAK FİRMALARCA; A) TÜRK FİRMALARI İÇİN TİCARET SİCİL GAZETESİ ÖRNEĞİ, YABANCI UYUKLU FİRMALAR İÇİN KURULUŐUNA DAİR BELGENİN YETKİLİ BİRİM TARAFINDAN ONAYLI ÖRNEĞİ VEYA YEMİNLİ TERCÜME BÜROLARINCA YAPILMIŞ TÜRKÇE ÇEVİRİSİ, B) TAAHHÜT İŞLERİ İÇİN İŞİN ALINDIĞI ÜLKEDEKİ YETKİLİ BİRİMDEN YA DA ÜLKEMİZDEKİ YETKİLİ KAMU KURUMUNDAN ALINACAK YAZI VEYA İŞ ALINDI BELGESİ; TAAHHÜT İŞLERİ DIŞINDAKİ İŞLER İÇİN İŞYERİNDE ÇALIŐTIRILACAK İŐÇİSAYISINI BELİRTEN YETKİLİ BİRİMDEN ALINACAK YAZI VEYA UYGUN GÖRÜŞ BELGESİ, C) ÇEVRE VE ŐEHİRCİLİK BAKANLIĞINDAN ALINAN YURT DIŞI MÜTEAHHİTLİK BELGESİ VEYA YURT DIŞI GEÇİCİ MÜTEAHHİTLİK BELGESİ, **C) TÜRK FİRMALARI İÇİN TÜRKİYE'DE YÜRÜRLÜKTE BULUNAN SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI HÜKÜMLERİ GEREĞİNCE İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİĞİNİ SAĞLADIĞINA İLİŞKİN BELGE**, D) (DEĞİŞİK İBARE:RG-6/7/2021-31533)İŞLEMLERİN VEKİL ARACILIĞIYLA YAPILACAĞI HALLERDE VEKALETNAME VEYA YETKİ BELGESİNİN ASLI YA DA ASLI GÖRÜLDÜKTEN SONRA KURUM TARAFINDAN ONAYLANACAK ÖRNEĞİ, E) TÜRK FİRMALARI TARAFINDAN ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ KAPSAMINDA YURTDIŞINA GÖTÜRÜLECEK İŞÇİLER İÇİN, İŐİALAN ASIL İŞVERENİN İŞİ DEVRETTİĞİNE DAİR DİLEKÇESİ VE ALT İŐVERENLİK SÖZLEŞMESİ, KURUMUN TAŐRA TEŞKİLATI BİRİMLERİNE İBRAZEDİLİR.

İKİLİ SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİNİN OLMAMASI

İSTANBUL 22. İŞ MAHKEMESİ, 2020/91 E., 2024/86 K., 23.02.2024
T., Y. 10. HD., E. 2024/9134, K. 2024/12286, T. 04.12.2024.

“5510 SAYILI KANUN’UN 5/G BENDİ ANCAK İKİLİ SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLMAYAN ÜLKELER GÖTÜRÜLEN İŞÇİLER İÇİN GEÇERLİDİR. YARGILAMAYA KONU ARNAVUTLUK CUMHURİYETİ İLE ÜLKEMİZ ARASINDA 15.07.1998 TARİHLİ SOSYAL GÜVENLİK ANLAŞMASI MEVCUT OLDUĞUNDAN ANLAŞMA HÜKÜMLERİNİN ESAS ALINMASI GEREKTİĞİ, HER İKİ ÜLKE ARASINDA İKİLİ SÖZLEŞME MEVCUT OLDUĞUNDAN SÖZLEŞMENİN 6/1 BENDİNDE AÇIKÇA BELİRTİLDİĞİ ÜZERE ÇALIŞILAN TARAFIN MEVZUATI UYGULANMASI GEREKTİĞİNDEN DAVAYA KONU UYUŞMAZLIĞIN 5510 SAYILI KANUN HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASI MÜMKÜN OLMADIĞINDAN DAVANIN REDDİNE KARAR VERİLMİŞTİR.”

- İŞÇİNİN YURT DIŞINDA ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE İŞE ALINMASI (21 NUMARALI BELGE İLE BİLDİRİM)

İŞVERENE AİT İŞYERİNİN TÜRKİYE CUMHURİYETİ KANUNLARINA GÖRE KURULU VE TESCİLLİ OLMASI

SSİY 87. MADDESİNİN 2. VE 3. FIKRASINA GÖRE,

“YURTDIŞINA SİGORTALI GÖTÜRECEK İŞVERENE AİT İŞYERİ, TÜRKİYE CUMHURİYETİ KANUNLARINA GÖRE KURULU VE TESCİLLİ OLMALIDIR. YABANCI ÜLKE MEVZUATINA GÖRE KURULAN FİRMALARCA YURTDIŞINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN İŞLERDE ÇALIŞTIRILAN TÜRK VATANDAŞLARI HAKKINDA BU MADDE HÜKÜMLERİ UYGULANMAZ.”

“İŞVERENLER, YURT DIŞINDA YAPACAKLARI İŞİ, YENİ TESCİL EDECEKLERİ İŞYERİ DOSYASINDAN BİLDİRİLECEK SİGORTALILARCA GERÇEKLEŞTİRECEKLERSE; İŞLETME MERKEZLERİNİN BAĞLI OLDUĞU ÜNİTEYE İŞYERİ DOSYASI TESCİL ETTİREREK, SOSYAL SİGORTA YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ BU DOSYADAN YERİNE GETİRİRLER.”

Y. 10. HD., E. 7189/2025, K. 13038/2025, T. 06.10.2025.

“5510 SAYILI KANUN’UN 10. MADDESİ KAPSAMINDA SİGORTALI SAYILABİLMEK İÇİN, TÜRKİYE CUMHURİYETİ İLE YABANCI ÜLKE ARASINDA SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ DÜZENLENMEMİŞ OLMASI, TÜRK İŞVERENİN İŞ MERKEZİNİN TÜRKİYE’DE BULUNMASI, GERÇEK VEYA TÜZEL KİŞİ TÜRK İŞVERENİN TÜRKİYE’DE İŞ YAPMAK KOŞULU ARANMAKSIZIN TÜRKİYE’DE TESCİL EDİLMİŞ YA DA TESCİL EDİLEBİLİR NİTELİKTE İŞYERİNİN OLMASI, TÜRK İŞVEREN İLE TÜRK İŞÇİ ARASINDA YABANCI ÜLKEDE YERİNE GETİRİLECEK İŞ GÖRME EDİMİNE İLİŞKİN BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRKİYE’DE YAPILMASI, TÜRK İŞÇİNİN İŞBU YAZILI VEYA SÖZLÜ HİZMET SÖZLEŞMESİNİN TÜRK İŞÇİYE YÜKLEDİĞİ İŞ GÖRME EDİMİNİN YERİNE GETİRİLMESİ GEREĞİ OLARAK YURT DIŞINDA YAŞAMASININ SÜREKLİ OLMAYIP GEÇİCİ NİTELİK TAŞIMASI GEREKMEKTEDİR. ANILAN MADDEDE “GEÇİCİ GÖREV” KAVRAMI BAKIMINDAN HERHANGİ BİR SÜRE SINIRLAMASI ÖNGÖRÜLMEDİĞİNDEN, GÖREVIN GEÇİCİ Mİ YOKSA SÜREKLİ Mİ OLDUĞUNUN BELİRLENMESİNDE HER SOMUT OLAYIN ÖZELLİĞİ, BU YÖNDE HİZMET AKDİNİN SİGORTALIYA YÜKLEDİĞİ İŞ GÖRME EDİMİNİN NİTELİĞİ, İŞ SÜRESİNİ BELİRLEMeye İLİŞKİN İŞ HAYATININ OLAĞAN AKIŞI VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU İLKELERİ

FAYDALANILABİLEN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

- UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI? İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK
- KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI
- GENEL SAĞLIK

GSSUY M. 31; GEÇİCİ YA DA SÜREKLİ GÖREVLE GÖNDERİLME DIŞINDA YURT DIŞINDA BULUNMA HÂLİNDE SAĞLANACAK SAĞLIK HİZMETLERİ

(1) GENEL SAĞLIK SİGORTALISI VEYA BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLERİN YURT DIŞINDA BULUNDUKLARI SIRADA SAĞLANAN SAĞLIK HİZMETLERİNE İLİŞKİN BEDELLERİN ÖDENMESİNDE, BULUNDUKLARI ÜLKE İLE TÜRKİYE ARASINDA SAĞLIK YARDIMLARINI KAPSAYAN SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ OLMASI HÂLİNDE SÖZLEŞME HÜKÜMLERİ UYGULANIR. SAĞLIK YARDIMLARINI KAPSAYAN SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİNİN OLMAMASI HÂLİNDE, SAĞLIK HİZMETLERİ GİDERLERİ İLE YOL GİDERİ, GÜNDELİK VE REFAKATÇİ GİDERLERİ KURUMCA ÖDENMEZ

YURT DIŞINDA MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI

• İŞVERENİN BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

SSİY' NİN 35. MADDESİNİN 1. FIKRASININ (A) BENDİNE GÖRE, “

...KANUNUN 5 İNCİ MADDESİNİN (G) BENDİNDE SAYILAN SİGORTALININ İŞ KAZASI GEÇİRMESİ HÂLİNDE, İŞVERENİ TARAFINDAN KAZANIN OLDUĞU VE ÜLKEMİZ İLE SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ BULUNMAYAN ÜLKELERDEKİ YEREL KOLLUK KUVVETLERİNE DERHÂL, KURUMA İSE EN GEÇ KAZADAN SONRAKİ ÜÇ İŞ GÜNÜ İÇİNDE”

SSİY' NİN 90. MADDESİ UYARINCA;

“YABANCI ÜLKELERDE MEYDANA GELEN İŞ KAZASININ, ÜÇ İŞ GÜNLÜK BİLDİRİM SÜRESİ İÇİNDE, MESLEK HASTALIĞI VE VAZİFE MALULLÜĞÜ OLAYLARI İÇİN İSE KANUNDA BELİRTİLEN HABER VERME SÜRESİ OLAYIN MEYDANA GELDİĞİ, İŞ KAZASININ İŞVERENİN KONTROLÜ DIŞINDAKİ YERLERDE MEYDANA GELMESİ HÂLİNDE, ÜÇ İŞ GÜNLÜK BİLDİRİM SÜRESİ İŞ KAZASININ ÖĞRENİLDİĞİ, KURUMCA KABUL EDİLEBİLİR BELGELENMİŐ BİR MAZERETİN OLMASI ŞARTIYLA BİLDİRİM SÜRESİ MAZERETİN ORTADAN KALKTIĞI TARİHTEN İTİBAREN BAŞLAR.

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTA KOLU KAPSAMINDA SİGORTALININ VARLIĞI



• Y. HGK., E. 2023/406 K. 2025/80 T. 26.2.2025

“...YUKARIDA YAPILAN AÇIKLAMALAR IŞIĞINDA SOMUT OLAY DEĞERLENDİRİLDİĞİNDE; ELDEKİ DAVADA DAVACININ İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN MADDİ-MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ KONUSUNDA KARAR VERİLEBİLMESİ İÇİN ÖNCELİKLE OLAYIN İŞ KAZASI OLUP OLMADIĞI, İŞ KAZASININ TARİHİ İLE SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANININ TESPİTİ VE İŞ KAZASI SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ BAĞLANMASININ SAĞLANMASINA YÖNELİK OLARAK DAVALI ŞİRKET İLE DAVA DIŞI SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA KARŞI TESPİT DAVASI AÇMASI İÇİN HMK’NİN 165. MADDESİNE UYGUN BİÇİMDE SÜRE VERİLMESİ, DAVA AÇILDIĞI TAKDİRDE BEKLETİCİ MESELE YAPILARAK SONUCUNA GÖRE DE KARDİYOLOJİ VE NÖROLOJİ ALANINDA UZMAN TIP DOKTORLARI İLE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA UZMANIN DA YER ALACAĞI BİLİRKiŞİ HEYETİNDEN KUSUR RAPORU ALDIKTAN SONRA OLUŞACAK SONUCA GÖRE BİR KARAR VERİLMESİ GEREKMEKTEDİR...”

TÜRK İŞVERENİN VARLIĞI

SSİY’NİN 87. MADDESİNİN 2. FIKRASINA GÖRE,

“YURTDIŞINA SİGORTALI GÖTÜRECEK İŞVERENE AİT İŞYERİ, TÜRKİYE CUMHURİYETİ KANUNLARINA GÖRE KURULU VE TESCİLLİ OLMALIDIR. YABANCI ÜLKE MEVZUATINA GÖRE KURULAN FİRMALARCA YURTDIŞINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN İŞLERDE ÇALIŞTIRILAN TÜRK VATANDAŞLARI HAKKINDA BU MADDE HÜKÜMLERİ UYGULANMAZ.”

ORGANİK BAĞ;

«TÜZEL KİŞİYE KARŞI OLAN ALACAKLARIN TAKİP EDİLMESİNDE, BU TAKİBİN ASIL BORÇLU ŞİRKET İLE ONUNLA BELİRLİ BİR DÜZEYDE HUKUKİ İLİŞKİYE VE BAĞA SAHİP OLAN ŞİRKETE KARŞI YAPILABİLMESİNİ SAĞLAYAN YOLDUR”.»

Yabancı işveren

Ortaklık

Hakkın kötüye
kullanımı

Organik bak

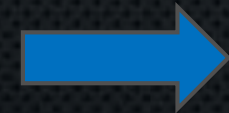


- **İŞÇİNİN AİLESİNE ÖDEME YAPILMASI *YURT DIŞINDA KURULAN ŞİRKETİN ÜSTLENİLEN TEK BİR İŞ İÇİN GEÇİCİ OLARAK KURULMASI *ADRES ORTAKLIĞI VE UNVAN BENZERLİĞİ, *FAALİYET KONULARININ BENZERLİĞİ, *ORTAK YA DA TEMSİLCİLERİNİN AYNI OLMASI, *TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKET TARAFINDAN İŞÇİ ADINA YABANCI ÜLKEDE OTURMA İZİNİ ALMAK İÇİN GİRİŞİMLERDE BULUNULMASI, *UÇAK BİLETLERİNİN TÜRKİYE'DEKİ ŞİRKET TARAFINDAN ALINMIŞ OLMASI, *TÜRKİYE MERKEZLİ ŞİRKETİN AVANS VEYA MAAŞ ADI ALTINDA ÖDEME YAPMASI, *İŞÇİYE MADDİ YARDIMDA BULUNMASI YA DA ÇALIŞANIN YABANCI ÜLKEDE GEÇİRDİĞİ KAZA SONUCU HASTANE VEYA CENAZE İŞLERİYLE İLGİLENMESİ, *YURT DIŞINDA FAALİYETTE BULUNAN ŞİRKETİN YABANCI ÜLKE VATANDAŞI İŞÇİ ÇALIŞTIRMAKSIZIN SADECE TÜRK VATANDAŞLARIYLA ÜSTLENDİĞİ İŞİ YÜRÜTMESİ, *TÜRKİYE'DE KURULAN İŞYERİNDEN SÖZ KONUSU YURT DIŞI İŞİNDE ÇALIŞILMASI İÇİN BAŞKA İŞÇİLERİN DE GÖNDERİLMESİ, *YURT DIŞINA GÖNDERİLEN İŞÇİNİN VE ŞİRKETLERİN İMZASININ BULUNDUĞU GEÇİCİ GÖREVLENDİRMEYE DAİR SÖZLEŞMENİN OLMASI, *DAVALI OLARAK GÖSTERİLEN VE MAAŞ ÖDEMESİ YAPAN TÜRKİYE'DE TESCİLLİ İŞYERİNİN VARLIĞI*

ANKARA BAM, E. 2022/145, K. 2023/1153,

Y. 10. HD., E. 2024/1795 K. 2024/2319 T. 6.3.2024

«TACİKİSTAN İLE TÜRKİYE ARASINDA SOSYAL GÜVENLİK SÖZLEŞMESİ BULUNMADIĞI, DAVACININ HİZMET CETVELİ İNCELENDİĞİNDE DAVACININ DAVALI ŞİRKETTEN HERHANGİ BİR BİLDİRİMİ OLMADIĞI, DAVALI ŞİRKETİN DAVACIYI GEÇİCİ OLARAK YURT DIŞINA GÖTÜRDÜĞÜNE DAİR BİR KANIT BULUNMADIĞI, DAVACININ İŞ KAZASI GEÇİRDİĞİNİ İDDİA ETTİĞİ ŞİRKETİN TACİKİSTAN MEVZUATINA GÖRE KURULMUŞ BİR ŞİRKET OLDUĞU, BU NEDENLE DAVACININ TÜRKİYE'DE SİGORTALI KABUL EDİLEMeyeCEĞİ VE GEÇİRDİĞİ KAZANIN İŞ KAZASI OLARAK NİTELENDİRİLEMeyeCEĞİ, DOSYA KAPSAMI, MEVCUT DELİL DURUMU VE İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ DİKKATE ALINDIĞINDA MAHKEMENİN VAKIA VE HUKUKİ DEĞERLENDİRMESİNDE USUL VE ESAS YÖNÜNDEN YASAYA AYKIRILIK BULUNMADIĞI ANLAŞILMAKLA, İSTİNAF BAŞVURUSUNUN ESASTAN REDDİNE KARAR VERMEK GEREKMIŞTİR"»



MUHALEFET ŞERHİ;

«DAVACI İLE DAVA DIŞI VE DAVALININ ORGANİK BAĞ OLDUĞU ANKARA 10. İŞ MAHKEMESİNİN 2015/399 ESAS SAYILI DAVA DOSYASINDA AÇILAN VE KESİNLEŞEN İŞÇİLİK ALACAKLARINA İLİŞKİN DAVADA YARGI KARARI İLE BELLİ OLAN DAVA DIŞI TACİKİSTAN MEVZUATINA GÖRE KURULAN DAVA DIŞI ... GROUP Co F4 VENTURE ŞİRKETİ İŞYERİNDE ÇALIŞIRKEN İŞ KAZASI GEÇİRMİŞ VE KAZA SONRASI DAVALI TARAFINDAN TÜRKİYE'YE GETİRİLMİŞTİR...SOMUT UYUŞMAZLIKTA DAVACININ DAVALI İŞVERENİN ÜSTLENDİĞİ VE TACİKİSTAN DEVLETİNDE BU İŞİ YAPMAK İÇİN ANILAN DEVLETİN MEVZUATINA GÖRE KURULAN ŞİRKET TARAFINDAN ÇALIŞTIRILDIĞI, ANCAK ORGANİK BAĞ İÇİNDE OLDUĞU İŞÇİLİK ALACAKLARI İLE KESİNLEŞEN VE İŞÇİLİK ALACAKLARINDA DA TÜRK HUKUK MEVZUATI UYGULANAN KARARDA DAVALI ŞİRKET TARAFINDAN GÖTÜRÜLDÜĞÜ SABİTTİR...»

BENZER YÖNDE; Y.22.HD., E.2016/29542, T. 22.12.2016-Y. 10.HD., E. 2024/77, K. 2024/1971.

Y. 10. HD., E. 2025/4374 K. 2025/10384 T. 19.6.2025

GAZİANTEP BÖLGE ADLİYESİ MAHKEMESİ 10. HUKUK DAİRESİ'NİN 2024/988 ESAS, 2025/29

“SOMUT OLAYDA; DAVACININ UKRAYNA'DA 31.01.2021 TARİHİNDE İŞÇİ OLARAK ÇALIŞMAKTA İKEN MEYDANA GELEN KAZANIN İŞ KAZASI OLARAK TESPİTİ TALEP EDİLMİŞTİR. TANIK BEYANLARI, YURDA GİRİŞ-ÇIKIŞ KAYITLARI, HASTANE EVRAKLARI BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLDİĞİNDE; ... ŞİRKETİ İLE DAVA DIŞI ... E.ŞİRKETİ ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞME KAPSAMINDA UKRAYNA'YA SEVK EDİLECEK ÜRÜNLERİN KONTROL VE KURULUMU İŞLEMLERİNİN DAVALI LIMITED ŞİRKETİ TARAFINDAN ÜSTLENİLDİĞİ, DAVACININ KAZA TARİHİNDE LIMITED ŞİRKETİNİN İŞÇİSİ OLDUĞU VE KAZANIN SÖZLEŞME KAPSAMINDA ÜRÜNLERİN KURULUMU SIRASINDA MEYDANA GELDİĞİ, DAVALILAR ... İLE LIMITED ŞİRKETİ ARASINDA ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN BULUNDUĞU, KURUM RAPORUNDA BELİRTİLDİĞİNİN AKSİNE OLAYIN İŞVERENİN VERDİĞİ İŞİN YERİNE GETİRİLMESİ SIRASINDA MEYDANA GELDİĞİ, DAVACININ İŞ KAZASI GEÇİRDİĞİNE İLİŞKİN MAHKEMENİN KABULÜNÜN YERİNDE OLDUĞU” GEREKÇESİYLE İSTİNAF TALEPLERİNİN ESASTAN REDDİNE KARAR VERİLMİŞTİR.»

İSTANBUL BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 33. HUKUK DAİRESİ, 2021/2758 E.,
2023/2328 K.

«...DAVALI ŞİRKET İLE F2 CO İSİMLİ FİRMA ARASINDA **ORGANİK BAĞ BULUNDUĞU, YURT DIŞI GİRİŞ-ÇIKIŞ KAYITLARI, YAPILAN MAAŞ ÖDEMELERİ, DİNLENEN BORDROLU TANIKLARIN BEYANLARIYLA ÇALIŞMANIN İSPATLANDIĞI, DAVACININ TÜRKİYE'DE TÜRK İŞVEREN TARAFINDAN İŞE ALINDIĞI, İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRKİYE'DE KURULDUĞU, BURADA İŞE ALINIP GEÇİCİ OLARAK YURT DIŞINA GÖTÜRÜLDÜĞÜ, ÜCRETİNİN BANKA KAYITLARIYLA İSPATLANDIĞI, MAHKEME KARARININ YERİNDE OLDUĞU KANAATİNE VARILARAK DAVALI İŞVEREN VE FER'İ MÜDAHİL KURUMUN İSTİNAF BAŞVURULARININ ESASTAN REDDİNE KARAR VERİLMİŞTİR...”.**

KURUM TARAFINDAN İŞ KAZASI SAYILMAYAN BİR KAZANIN, İŞVEREN AÇISINDAN İŞ KAZASI SAYILIP SAYILAMAYACAĞI MESELESİ



Y. 10. HD., E. 7189/2025, K. 13038/2025, T. 06.10.2025

“İŞ KAZASININ ZORUNLU UNSURLARINDAN BİRİSİNİN KISA VADELİ SİGORTA KOLLARI KAPSAMINDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI KAPSAMINDA SİGORTALI OLMAKTIR. AKSİ HALDE MEYDANA GELEN KAZA, İŞ KAZASI OLARAK NİTELENEMEZ. SİGORTALI OLMA VE DAR ANLAMDA KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINA TABİ OLMANIN ŞARTLARI, 506... SAYILI KANUNLARDA SINIRLI OLARAK BELİRTİLMİŞTİR. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINA TABİ OLMAYAN BİRİSİNİN MARUZ KALDIĞI OLAY, ... AÇISINDAN İŞ KAZASI SAYILMAYACAĞI ANCAK İŞVEREN YÖNÜNDEN İŞ KAZASI SAYILACAĞINA DA KARAR VERİLEMEZ. İŞ KAZASININ TANIMI VE UNSURLARI 506... SAYILI KANUNLARDA YAPILMIŞ OLUP BU KANUNLAR DIŞINDA İŞ KAZASI SAYILABİLEN BİR HAL YOKTUR. YURT DIŞINDA MEYDANA GELEN BİR KAZANIN GENEL OLARAK ADI İŞ KAZASI OLSA DA ANILAN KANUNLARA GÖRE İŞ KAZASI SAYILAMAYACAĞI DURUMDA İŞVEREN YÖNÜNDEN DE İŞ KAZASI SAYILMASI MÜMKÜN DEĞİLDİR. BU AÇIKLAMALAR KAPSAMINDA DAVACI HER NE KADAR KAZAYLA NETİCELENEN OLAYIN BİR İŞ KAZASI OLDUĞU İDDİASIYLA İŞ BU DAVAYI AÇMIŞ İSE DE; OLAYIN İŞ KAZASI OLMADIĞININ ANLAŞILMASI KARŞISINDA YARGILAMAYA KONU OLAYIN GEREK 4857 SAYILI İŞ KANUNU, GEREK İSE DE 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞ MAHKEMELERİNCE GÖRÜLEREK SONUÇLANDIRILABİLECEK NİTELİKTE BİR DAVA OLMADIĞI AÇIKTIR. O HALDE, DAVA KONUSU EYLEMİN BİR HAKSIZ FİİL OLDUĞU, BU YÖNÜYLE KAZA TARİHİNDE YÜRÜRLÜKTE BULUNAN 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU’NUN 49. VE DEVAMI MADDELERİ ÇERÇEVESİNDE GENEL HÜKÜMLERE TABİ BİR TAZMİNAT DAVASI OLARAK GÖRÜLEREK ÇÖZÜME KAVUŞTURULMASI GÖREVINİN GENEL MAHKEMELERE AİT OLDUĞU, İŞ MAHKEMESİNCE GÖREVSİZLİK KARARI VERİLMESİ GEREKTİĞİ GÖZETİLMEKSİZİN YAZILI ŞEKİLDE KARAR VERİLMESİ USUL VE YASAYA AYKIRI OLMUŞTUR.”

VASIFLANDIRMA VE ZAMANAŞIMI

- **Y.9.HD., E. 5617/2020, K. 16556/2020, T. 24.11.2020- YABANCILIK UNSURU**



- *İŞÇİNİN YA DA İŞVERENİN YABANCI OLMASI
- *İŞVERENİN İŞLETME MERKEZİNİN YABANCI BİR ÜLKEDE OLMASI
- *MUTAD İŞYERİNİN YABANCI ÜLKEDE OLMASI
- *İŞ İLİŞKİSİNİN YABANCI ÜLKE İLE SIKI İLİŞKİ OLMASI

VASIFLANDIRMA

- HAKSIZ FİİL (MÖHUK M. 34)
- İŞ SÖZLEŞMESİ (M. 27)



Bu Fotoğraf, Bilinmeyen Yazar, [CC BY](#) altında lisanslanmıştır

TBK M. 417/3;

«İŞVERENİN YUKARIDAKİ HÜKÜMLER DÂHİL, KANUNA VE SÖZLEŞMEYE AYKIRI DAVRANIŞI NEDENİYLE İŞÇİNİN ÖLÜMÜ, VÜCUT BÜTÜNLÜĞÜNÜN ZEDELENMESİ VEYA KİŞİLİK HAKLARININ İHLALİNE BAĞLI ZARARLARIN TAZMİNİ, SÖZLEŞMEYE AYKIRILIKTAN DOĞAN SORUMLULUK HÜKÜMLERİNE TABİDİR.»

TÜRK HUKUKUNUN DOĞRUDAN UYGULANAN KURALLARI MADDE 6 –

«(1) YETKİLİ YABANCI HUKUKUN UYGULANDIĞI DURUMLARDA, DÜZENLEME AMACI VE UYGULAMA ALANI BAKIMINDAN TÜRK HUKUKUNUN DOĞRUDAN UYGULANAN KURALLARININ KAPSAMINA GİREN HÂLLERDE O KURAL UYGULANIR.»

DOĞRUDAN UYGULANAN KURAL, BİR DEVLETİN SİYASİ, EKONOMİK, HUKUKİ ORGANİZASYONU, KAMU DÜZENİ, KAMU SAĞLIĞI GİBİ YÜKSEK MENFAATLERİ KORUMA DÜŞÜNCEİYLE MÜDAHALECI BİR YAKLAŞIMLA SEVK EDİLMİŞ, KAMUSAL MENFAATLERİ, ÖZEL MENFAATLERİ YA DA HER İKİ GRUP MENFAATİ BİRLİKTE KORUYAN İÇ HUKUK KURALLARIDIR.

İLGİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜRLER..

Meslek Hastalıklarının Tespitine İlişkin Sorunlar

Doç. Dr. Ayşe Ledün Akdeniz

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı



-SAYILARLA MESLEK HASTALIKLARI-

**5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan
Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayıları**

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2024 Yılı İstatistiklerine Göre

Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı

888

-

Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı

3

-SAYILARLA MESLEK HASTALIKLARI-

**5510 Sayılı Kanun'un 4-1/b Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan
Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayıları**

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2024 Yılı İstatistiklerine Göre

Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayısı

0

-

Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı

0

BEKLENİLEN SAYI?

J.M. Harrington'a göre, bir ülkedeki meslek hastalığına tutulma oranının, o ülkenin iş sağlığı alanındaki gelişmiş düzeyine göre binde 4 ile 12 arasında olması gerektiği kabul edilmektedir.

Türkiye’de meslek hastalıkları neden tespit edilememektedir?

5510 sayılı Kanun m. 14/I:

«Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.»

Meslek hastalığının tanımını doğrultusunda, bu kavramın üç unsurdan oluştuğu ifade edilebilir:

- 1) Sigortalılık
- 2) Çalışılan veya Yapılan İşin Niteliğinden Dolayı Tekrarlanan Bir Sebep veya İşin Yürütüm Şartları (Nedensellik Bağı)
- 3) Bedensel veya Ruhsal Engellilik (Zarar)

-Sigortalılık unsuru açısından değerlendirmeler-

5510 sayılı Kanun m.4/1(c) kapsamındaki sigortalılara ilişkin verilere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistik yıllıklarında ulaşılamamaktadır.

-Sigortalılık unsuru açısından değerlendirmeler-

Sigortasız (kayıt dışı) alışanların meslek hastalığı tespit taleplerinde önemli güçlüklerle karşılaşılmaktadır.

-Sigortalılık unsuru açısından değerlendirmeler-

İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin, 5510 sayılı Kanun m.6 uyarınca sigortalı sayılmaması düşündürücüdür.

AYM, T.01.06.2022, E.2022/15, K.2022/73, R.G.08.07.2022-31890.

- «... § 34. Sosyal sigortaların kişi ve güvence sağladığı sosyal riskler bakımından kapsamı Kurumun güçlü bir mali yapıya sahip olmasını gerektirmektedir. Kurum belirli oranda devlet katkısı olsa da esas itibarıyla sosyal sigorta hukuku prime dayalı bir sistem öngörmektedir. Sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesi için gereken mali kaynağın tamamının vergilerle yaratılması da mümkün olmakla birlikte prime dayalı bir sistem öngörmek kanun koyucunun sosyal güvenlik politikasını belirleme yetkisi kapsamındadır...»
- «... § 46. Bununla birlikte sosyal sigortalar hukukunda *sigortalı* statüsü dışında ayrı bir *isteğe bağlı sigortalı* statüsü öngörülmüştür. Bu statü sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamına girmeyenlerin sosyal risklere karşı belirli ölçüde güvenceye sahip olabilmelerini sağlamaktadır. İsteğe bağlı sigortalı olan kişi malullük, yaşlılık ile ölüm sigorta kollarına tabi olmakta ve priminin tamamını kendisi ödemektedir...»

-Nedensellik bağı açısından değerlendirmeler-

10. HD., T. 03.06.2025, E. 2024/6061, K. 2025/9452

«...Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle **uygun illiyet bağı** içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur...» Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK., T. 13.06.2018, E. 2015/1100 K. 2018/1185.

Kurumca
Yetkilendirilen
Sağlık Hizmeti
Sunucusu

Kurum Sağlık
Kurulu

Sosyal Sigorta
Yüksek Sağlık
Kurulu

Adli Tıp
Kurumu 3.
İhtisas Kurulu

Adli Tıp 2. Üst
Kurulu

-Nedensellik bağı açısından değerlendirmeler-

Adli Tıp Kurulu 2. Üst Kurul raporunun sonuç kısmında yer verilen ifadelerden örnekler...

10.HD.,T.02.10.2025,E.2025/7331,K.2025/12926

“...kişinin yaptığı işin ve çalışma şeklinin disk hernisi açısından etkisinin olabileceği ancak disk hernilerinin **böyle bir işte çalışmayan kişilerde de toplumda sık olarak görüldüğü**, ayrıca disk hernisinin **işi dışında herhangi bir eylem sırasında da ortaya çıkabileceği dikkate alındığında**; kişinin çalıştığı iş kolunun disk hernisi hastalığı için yönetmelikte tanımlanan meslek grupları arasında yer almaması, iş gereği yaptığı eylemler ve mevcut tıbbi belgeler birlikte değerlendirildiğinde hastalığının **meslek hastalığı olarak değerlendirilemediği**, disk hernisinin oluşmasında ve gelişmesinde pek çok etkenin bir arada görüldüğü dikkate alındığında da...» şeklinde görüş ve kanaat açıklandığı, toplanan tüm deliller ve ATK Raporu göz önünde bulundurulduğunda, meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olmadığı yönünde değerlendirilme yapılarak davanın reddine karar vermesi gerektiği belirtilmiştir...”.

Adli Tıp Kurumu 2. Üst Kurulu'nun benzer yöndeki değerlendirmesini ihtiva eden benzer yönde başka bir karar için bkz. Yargıtay 10. HD., T. 21.04.2025, E. 2024/6997 K. 2025/6350.

-Nedensellik bağı açısından değerlendirmeler-

10. HD., T. 03.06.2025, E. 2024/6061, K. 2025/9452

«...Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle **uygun illiyet bağı** içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. **Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir** (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur...»

Aynı yönde bkz. Yargıtay HGK., T. 13.06.2018, E. 2015/1100 K. 2018/1185.

-Nedensellik bağı açısından değerlendirmeler-

Almanya'da sosyal sigorta hukuku alanında önemli/esaslı neden teorisinden (Theorie der wesentlichen Bedingung) yararlanılmaktadır. Bir sebebin önemli sebep sayılabilmesi için, bu sebebin hastalığı ortaya çıkmasında etkisinin yeterli derecede olası (hinreichend wahrscheinlich) olması gerekir.

-Zarar unsuru açısından değerlendirmeler-

5510 sayılı Kanun m. 14'e göre bir meslek hastalığından söz edilebilmesi için sigortalının yapılan işten dolayı zararlı etkiye maruz kalması tek başına yeterli olmamakta, sigortalının bedensel veya **ruhsal** engellilik haline düşmesi gerekmektedir.

Tartışmalı noktalar?

*Mobbing (Psikolojik Taciz) Sonucunda Oluşabilecek Depresyon?

*Tükenmişlik (burn-out) sendromu

«... Meslek hastalığı tanısı, beraberinde “tazminat”, “yüksek iş göremezlik ödentisi”, “çalışma ortamının geliştirilmesi için yatırım” ve “cezaî sorumluluk” getirdiği için, bir yanılığ ile saklanmaya çalışılabilmektedir...»

Bkz. Meslek Hastalıkları Rehberi, Yay. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı & İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011, s.19.

*«... İş sağlığı ve güvenliği göstergelerinden biri olan meslek hastalıkları **tanı prosedürlerinin yaygınlaştırılması ve kolaylaştırılması**, işyeri hekimleri başta olmak üzere **sağlık personelinin, işveren ve çalışanların, ilgili tarafların sendikal örgütleri ve meslek örgütlerinin konu ile ilgili bilgi ve duyarlılıklarının artırılması** ve gerekli eğitim materyallerinin hazırlanarak sahada kullanımının yaygınlaştırılması ile **ülkemizde tespitinde zorlanılan meslek hastalıkları tanısında artış sağlanması beklenmektedir ...»***

Bkz. Meslek Hastalıkları Rehberi, Yay. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı & İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011, s.25.

İlginiz için teşekkür ederim...

Doç. Dr. Ayşe Ledün Akdeniz
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı



**İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Bağlı Edimlerde
Uygulama Sorunları
(İşçiler ve bağımsız çalışanlar bakımından)**

Doç.Dr.Meltem Öztürk

Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Dramatik Düşüş

5510 sayılı Kanun:4/1 -a ve 4/1-b

Sürekli tam iş göremezlik geliri :İKMİH sonucunda meslekte kazanma gücünü %100 kaybedenlere ,aylık kazancının %70'i oranında bağlanır.

Sürekli kısmi iş göremezlik geliri →tam işgöremezlik geliri gibi hesaplanıp iş göremezlik derecesiyle orantılanarak hesaplanır.

Bakıma muhtaç sigortalılar → asgari ücretin %85'i alt sınır → Ancak Kurum uygulamasında kusur indirimiyle düşürülebiliyor!

506 SK :4/1 -a

İKMİH sonucunda meslekte kazanma gücünü 1 %25 ve üzerinde olanlar için→ asgari ücretin %70'i alt sınır .

Örnek:Asgari ücretle çalışan /İKMİH sonucu MKG'nü %30 kaybeden sigortalı:

5510 sayılı Kanun'a göre : 7.000 TL SİGG alabilir.

506 sayılı Kanun'a göre gelir hesabı yapılsaydı: 23.000 TL gelir alabilecekti.

%70 oranında azalma!

Sonuçları:İKMİH sigortasını işlevsizleştirme/eşitlik ve hakkaniyet ilkelerini zedeleme/sosyal sigortaları sosyal yardımlar seviyesine indirgeme.

Sosyal Sigorta mı Sosyal Sadaka mı?

İşg. Oranı

5510 SK
'a Göre
Gelir TL

506 SK'na
Göre
Gelir TL

2022 SK
Aylık TL

5737 SK
Aylık TL

%20

4.624

3.963

0

0

%25

5.789

23.121

0

0

%40

9.240

23.121

5.604

9.089

Koruma Dışına İtilen Sigortalı Grubu: Profesyonel Turist Rehberleri

22.06.2012 Tarihi Öncesi Rehberlerin Statüsü

Rehber odaları Esnaf Ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre kurulmuştu.

Rehberlerin büyük kısmı gelir vergisinden muaf durumdaydı.

5510 S. Kanununun 4'üncü maddesinin b bendi uyarınca gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar zorunlu sigortalı sayılmaktadır. Rehberler de bu yüzden **5510 sayılı Kanun m.4/1-b** kapsamında sigortalı sayılmıştı.

2. 22.06.2012 Tarihindeki Yasal Değişikliğin Etkisi: 6326 sayılı Turist Rehberleri Kanununun 22.06.2012 Tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte Rehber Odaları, esnaf ve sanatkâr meslek kuruluşu niteliğini kaybetmiş, rehberlerin esnaf sicil kayıtları silinmiştir. Ardından **m.4/1-b** kapsamından çıkartılmıştır. SGK, bu kişilere isteğe bağlı sigortalı olmayı tavsiye etmiştir.

3. Koruma Boşluğu: İsteğe bağlı sigortalılık, İKMH gibi kısa vadeli sigorta risklerini kapsamamakta. Bu kişiler mesleki risklere karşı güvencesiz durumda.

4. Çağrı Usulü Çalışmanın Görünmeyen Boyutu: Acentalarla çağrı usulü çalışan rehberlerin sözleşmeleri hatalı olarak "serbest çalışma" olarak nitelendirilmekte. Bu nedenle söz konusu değişiklikten çok sayıda (genç) rehber etkileniyor.

5. Fiilî Dayanışma, Hukukî Korumanın Yerini Alıyor :

Tureb-2023: Depremde yıkılan bir otelde vefat eden rehberlerle ilgili yardım çağrısı yaptı.

Tureb /27.4.2015: "Rehberlerimizin çalışmaları esnasında karşılaştıkları risklerin yüksek olması sebebiyle TUREB olarak tüm eylemli rehberlerimizi "Ferdî Kaza Sigortası" ile güvence altına alıyoruz."

Öneri: Yasal düzenleme yapılmalı.

Bazı Sigortalılar Bakımından Yeniden Çalışma Kısıtlaması

Sigortalı geliri kesilmeksizin yeniden çalışabilir. (m.19: Sigortalının yeniden İKMH'na uğraması halinde gelir hesabını düzenliyor.)

Ancak 6111 s.K, Ek m. 5 ve Ek m.6 uyarınca tarım ve orman işlerinde süreksiz çalışanlar, ticari taksi ve dolmuş şoförleri, bazı kısmi süreli çalışanlar ve sanatçılar gelir ya da aylık alırlarsa sigortalı sayılmazlar.

Bu durum bir yasak değil; sigortalıyı çalışmaktan ya da gelir almaktan caydıran bir ekonomik baskıdır.

Risk:Kayıt dışı çalışmaya sevk edebilir. Eşitlik ilkesine aykırı.

-Ayrıca tarım ve orman işlerinde süreksiz çalışanların İKMH edimlerine hak kazanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil şartı var.

Eşitlik ilkesine aykırı

Çözüm önerisi:Hükümlerin iptali

Malullük /Sürekli İş Göremezlik Karmaşası

Yargı kararlarda kavramlar yerinde kullanılmıyor:

Yarg:....Davacı, maluliyet derecesinin tespitini,sürekli iş göremezlik gelirinini bağlanmasını istemiştir./...

Yarg:.....Kurumca (...) tespit edilen maluliyet oranına (sürekli iş göremezlik oranı)sürekli maluliyet oranının %29,2 olduğu.../...sürekli iş göremezlik hâli İKMH nedeniyle çalışma gücünde meydana gelen eksilmedir...

Sonuç:Bu yalnızca terminolojik bir sorun değil→ Kararın maddî hukuka uygunluğu denetlenemiyor

Hekimlerin uzmanlık tezlerinde: Çok sayıda hatayla karşılaşılmıştır.

Yol açabileceği sorun:Tıbbi değerlendirmeler maddî hukuka aykırı olabilir.

Sürekli iş göremezliğin, çalışma gücü ölçütüne göre değerlendirilmesi riskini oluşturur.

İKMH 'ndan kaynaklanan malullüğün mesleğe göre değil çalışma güç kaybına göre değerlendirilmesi riski oluşturur.

Sigortalıların İşlemlerinde Sorun :Sigortalılar hangi durumda hangi edimi talep edebileceklerini bilmemektedir.

Sorun:Hatalı talep ya da eksik edim.

Kurumun Bilgilendirme Yükümlülüğü:Standart başvuru formları yönlendirici değil. Kurumun yeterli bilgilendirme yapamadığı görülüyor.

Maluliyet Sigortasında MKGK – ÇGK Ayrımının Kurulamaması

Malullük Türleri : a)İKMH Sonucu Meslekte kazanma güç kaybı / %60 :m.4/1-a,b
b)Çalışma güç kaybı /%60:m.4/1-a,b,c
c)Vazifelerini yapamayacak düzeyde meslekte kazanma güç kaybı :4/1-c

Hangi hâllerde MKGK ölçütü hangi hâllerde ÇGK ölçütü esas alınacak uygulamada tereddütlü.

Hekim Tezlerinde Sorunun Varlığı Kabul Ediliyor:

-Tez: -"Netice olarak maluliyet tespiti için ...hangi durumda hangi yönetmeliğin kullanılacağı karmakarışık bir hal almıştırsosyal adalete olan güveni zedelemekte, hem de ilgili kurum ve kuruluşların iş yükünü artırmaktadır"

-Tez:"Yönetmeliklerde hangisinin kullanılacağı konusunda uzmanlar emin olamamaktadır."

-Tez:"Malullük/engellilik oranının hesaplanmasıyla ilgili yanlış mevzuatın uygulanmasından kaynaklanan sorunlar çok"

-Yargı Kararları:MKGK'nın mesleğe göre değerlendirildiğini gösteren kararlarla karşılaşılıyor.

Yönetmelikler

-Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti Yönetmeliği: Meslekte kazanma gücüne dayanan maluliyet esaslarını düzenlemiyor.Böylece malullük iki ayrı yönetmelikte düzenleniyor.

-Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği:MKGK 'na dayalı malullüğü (ve sürekli iş göremezlik esaslarını) düzenliyor.

Risk:İKMH 'na bağlı maluliyette hatalı biçimde çalışma gücü ölçütü esas alınabilir;sigortalı malul sayılmayabilir. Sürekli iş göremezlik çalışma gücüne göre değerlendirilebilir,sigortalının sürekli iş göremezlik derecesi düşük tespit edilir.

Malullük Sigortasında MKGK – ÇGK Ayrımının Kurulamaması....

Öğretide:MKGK'na dayalı malullüğü müstakil bir başlık olarak ele almayan çalışmalar:

-Tez:Malullüğün ortaya çıkış sebepleri arasında çalışma gücü kaybı, vazifesini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücü kaybına yer verilmiş,İKMH'dan kaynaklanan ve meslekte kazanma gücü kaybını esas alan malullük türüne yer verilmemiş.

-Kitap:Mesleki riskleri konu edinen sigorta dalları incelenirken,4.1/a ve b bakımından İKMH'dan kaynaklanan riskler sadece İKMH sigortası kapsamında incelenmiş;MKGK esas alan malullük ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır.

-Tez:”İKMH ve Sosyal Sigorta Edimleri Başlığı “altında malullük aylığı bağlanabileceği göz ardı edilmiştir.

-Tez:İKMHS kapsamında meslek hastalığı incelenmiş ancak maluliyet sigortası kapsamında incelenmemiştir.

Çözüm Önerisi:

-Uzun vadede:İKMH kaynaklı risklerin,edimleriyle birlikte tek bir sigorta dalı kapsamında düzenlenmesi.

-Kısa vadede:İkincil mevzuatın, yalnızca idari bir güncelleme faaliyeti olarak değil; hukukçular ile hekimlerin birlikte katkı sunduğu bir çalışma ile yeniden düzenlenmesi.

-Münhasıran sürekli iş göremezlik ve MKGK'na dayanan malullüğü düzenleyen yönetmelik çıkartılması.

-Hak sahibi çocukların malullüğü, ağır engellilik ...gibi farklı nitelikteki tespit süreçlerini yönetmelik kapsamından çıkartmak

-Uygulama kolaylığı açısından 4/1-(a) , 4/1-(b) ile 4/1 (c) bakımından ayrı başlıklandırma tekniği benimsenmeli.

Gelir ile Malullük Aylığının Birlikte Hak Edildiği Hâllerde Sorunlar

→ İKMH sonucunda meslekte kazanma gücü kaybı %10 ve üzeri → Sürekli İş Göremezlik Geliri

(Sigortalılık süresi - prim şartı yok)

→ İKMH sonucu meslekte kazanma gücü kaybı %60 ve üzeri → Malullük aylığı+ Sürekli İş Göremezlik Geliri

(Malullük için sigortalılık süresi ve prim şartı var)

İKMH'na bağlı maluliyet tespiti, sürekli iş göremezlik tespitini de içerir. (Sigortalılık süresi + prim şartları sağlanmışsa)

- **Sigortalıların Bilgi Eksikliği**: Bazı sigortalılar hangi durumda hangi edime hak kazanabileceklerini bilmiyor → Hatalı ya da tek edim talebi

- **Kurumun Standart Başvuru Formları** : Yönlendirici değil → Edimler hakkında bilgi içermiyor ve edimlere birlikte hak kazanma imkânı açıklanmıyor.

Çözüm Önerisi: Talep Formlarında yeterli açıklamalara yer vermek.

Kurumun re'sen, talep şartı olmadan birlikte edim sunması yönünde düzenleme yapılması.

İKMH Sonucu Ölüm Aylığı Alan Hak Sahiplerine Tek Edim Ödenmesi

Kanunun 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamındaki sigortalıların ölümü, **iki ayrı sigorta kolu** üzerinden sonuç doğurabilir.

İKMH kaynaklı ölümlerde (prim+ sigortalılık süresi koşulları sağlanmışsa) → Ölüm geliri + ölüm aylığına birlikte hak kazanılır.

Sigortalıların Bilgi Eksikliği: Bazı sigortalılar hangi durumda hangi edime hak kazanabileceklerini bilmiyor → Hatalı ya da tek edim talebi

Kurumun Standart Başvuru Formları :Yönlendirici değil→ Edimler arası fark ve birlikte hak imkânı açıklanmıyor.Personelin inisiyatifine bırakılmış.

Kurumun Birlikte Edim Sunmaktan Kaçınması:Kurumun bazı dosyalarda birlikte edim sunmaktan kaçındığı tespit edilmiştir.

Hakimler ölüm aylığını ve ölüm gelirini karıştırabiliyor .

Aşağıdaki Gelir/Aylık/Ödenek Talep Belgelerinde iş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerinin ölüm geliri de talep edebilecekleri halde sadece ölüm aylığı talep ettikleri görülmekte. Kurumun da yeterli bilgi vermediği anlaşılmaktadır.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
(..... İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezi)

Değerli sigortalımız / hak sahibimiz Bu belgeyi arka sayfadaki açıklamaları okuyarak doldurmanız önem arz etmektedir.

GELİR / AYLIK / ÖDENEK TALEP BELGESİ

		SİGORTALI	HAK SAHİBİ
1- T.C.KİMLİK NUMARASI		XXXXXXXXXX XXXXXXXX	XXXXXXXXXX32
2- ADI VE SOYADI		XXXX XXXXX	XXX XX XXXXX
3- SİCİL / TARİHİS NUMARASI	SSK	XXXXXXXXXX	
	BAĞ-KUR		
	EMEKLİ SANDIĞI		
4- GELİR / AYLIK TALEP TÜRÜ	<input type="checkbox"/> YAŞLILIK AYLIĞI		<input type="checkbox"/> ÖLÜM GELİRİ
	<input type="checkbox"/> MALULLÜK AYLIĞI		<input checked="" type="checkbox"/> ÖLÜM AYLIĞI
	<input type="checkbox"/> VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI		<input type="checkbox"/> VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI
	<input type="checkbox"/> SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ		
5- ÖDENEK TALEP TÜRÜ	<input type="checkbox"/> TOPTAN ÖDEME		<input checked="" type="checkbox"/> CENAZE ÖDENEĞİ
			<input type="checkbox"/> EVLENME ÖDENEĞİ
			<input type="checkbox"/> TOPTAN ÖDEME
6- ÖLÜM VEYA MALULİYETTE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN NASİT VAR MI?	<input type="checkbox"/> EVET		
	<input checked="" type="checkbox"/> HAYIR		
7- GELİR / AYLIK ÇALIŞMA DURUMU			
8- HAK SAHİBİNİN ÇALIŞIP ÇALIŞMADIĞI	<input type="checkbox"/> EVET		
	<input checked="" type="checkbox"/> HAYIR		

Değerli sigortalımız / hak sahibimiz, Bu belgeyi arka sayfadaki açıklamaları okuyarak doldurmanız önem arz etmektedir.

GELİR / AYLIK / ÖDENEK TALEP BELGESİ

		SİGORTALI	HAK SAHİBİ
1- TC KİMLİK NUMARASI		<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
2- ADI VE SOYADI		<i>[Handwritten Signature]</i>	<i>[Handwritten Signature]</i>
3- SİGORTA	SSK	<input checked="" type="checkbox"/> <i>[Handwritten Signature]</i>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>[Handwritten Signature]</i>
TAHİS	BAC-KUR		
NUMARASI	EMİKLİ SANDIĞI		
4- GELİR / AYLIK TALEP TÜRÜ	<input type="checkbox"/> YAŞLILIK AYLIĞI	<input type="checkbox"/> ÖLÜM GELİRİ	<input type="checkbox"/> ÖLÜM AYLIĞI
	<input type="checkbox"/> MALULLÜK AYLIĞI	<input type="checkbox"/> VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI	<input type="checkbox"/> VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI
	<input type="checkbox"/> VAZİFE MALULLÜĞÜ AYLIĞI	<input type="checkbox"/> SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ	
	<input type="checkbox"/> SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ		
5- ÖDENEK TALEP TÜRÜ	<input type="checkbox"/> TOPTAN ÖDEME	<input type="checkbox"/> CENAZE ÖDENEĞİ	<input type="checkbox"/> DEVLENME ÖDENEĞİ
		<input type="checkbox"/> CENAZE ÖDENEĞİ	<input type="checkbox"/> TOPTAN ÖDEME
		<input type="checkbox"/> DEVLENME ÖDENEĞİ	
6- ÖLÜM VEYA MALİ LİYETTE ÜÇÜNCÜ KİŞİLERİN HASTI YANMI?	<input type="checkbox"/> EVET		
	<input type="checkbox"/> HAYIR		

Talep / Başvuru Formları

- Edim türleri açıkça belirtilmeli
- Birlikte hak edilebilen edimler gösterilmeli
- Sigortalıyı tek edime yönlendirmeyen, bilgilendirici açıklamalara yer verilmeli

İkincil Mevzuatta Dağınıklık ve Uygulanacak Hükümlerin Belirsizliği

Sebepleri:Yönetmeliklerin sık değişiklik/Yeni yönetmeliğin bir önceki düzenlemeyi kısmen kaldırması/Kanuna uygun olmayan sınırlar getirmesi/ Farklı hukuki rejimlerin de yönetmeliğe sıkıştırılması/Kanunda yer almayan terimlere yer verilmesi

Aşağıdaki tablo,genel bir değerlendirme ve çerçeve sunmak amacıyla hazırlanmıştır.Yapılan sınıflandırmanın her bir sigorta olayı bakımından mutlak biçimde geçerli olmadığı belirtilmelidir.

Yönetmelik Adı	Yürürlük Tarihi	Uygulandığı Sigorta Olayları	Uygulandığı Dönem	Kapsadığı Sigortalılar
Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü	22.06.1972	Maluliyet , Sürekli İş Göremezlik	1.10.2008 öncesi	506 sayılı Kanun kapsamındaki / İKMH kaynaklı malullük bakımından Bağ-Kur sigortalıları
Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği	1.10.2008	Maluliyet , Sürekli İş Göremezlik	Maluliyet bakımından 1.10.2008 – 31.07.2013- MKGK bakımından yürürlükte	5510 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar
Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği	01.08.2013	Maluliyet	01.08.2013 – 27.09.2021	5510 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar
Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği	28.09.2021	Maluliyet	28.09.2021 ve sonrası	5510 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar

İkincil Mevzuatta Dağınlıklık ve Uygulanacak Hükümlerin Belirsizliği

Adli Tıp /Tez: -"Netice olarak maluliyet tespiti için bugüne kadar çok sayıda tüzük, yönetmelik ve cetvel kullanılmış,hangi durumda hangi yönetmeliğin kullanılacağı karmakarışık bir hal almıştır, sosyal adalete olan güveni zedelemekte, hem de ilgili kurum ve kuruluşların iş yükünü artırmaktadır"

Adli Tıp /Tez: "Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği ve Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik'ten hangisinin kullanılacağı konusunda uzmanlar emin olamamaktadır."

Adli Tıp /Tez: "Malullük/engellilik oranının hesaplanması ve adli-tıbbi değerlendirilmesinde birçok sorunla karşılaşıldığı, bu sorunların ise genellikle yanlış mevzuatın uygulanmasından kaynaklandığı" ...

Bazı tezlerde, maluliyet değerlendirmelerinde Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğin uygulanacağı belirtilmiş.Oysa bu Yönetmelik primli sisteme tabi olanlara bağlanacak malullük aylıklarını kapsam dışında bırakmış.

Risk:İKMH 'na bağlı maluliyette hatalı biçimde çalışma gücü ölçütü esas alınabilir,sigortalı malul sayılmayabilir.

Sürekli iş göremezlik çalışma gücüne göre değerlendirilebilir,sigortalının sürekli iş göremezlik derecesi düşer.

Öneri:-İkincil mevzuatın yeniden ele alınması.

-Hak sahibi çocukların malullüğü, ağır engellilik ,erken yaşlanma gibi konuları kapsamdan çıkartmak

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Edimleriyle Birlikte İKMH Sigortasını Ayrı Bir Başlık Altında Düzenlemek

MKGK'na Dayalı Malullüğü İKMH Sigortası Kapsamına Almak :
ÇGK 'na dayanan malullüğü ayrı bir maddede düzenlemek.

İkincil Mevzuatın Yeniden Yapılandırılması

Bütüncül ve sade düzenlemeler:(Malullük türleri ve Sürekli iş göremezlik için müstakil yönetmelikler)
Kapsam dışı konuların yönetmeliklerden çıkarılması
Çok paydaşlı hazırlık süreci:(Akademi – SGK – Yargı – Sağlık kurulları)

Uygulayıcılar İçin Sürekli Eğitim Modeli :

Temel sosyal sigorta eğitimleri: Hedef gruplar:Yargı mensupları – SGK personeli – Adli Tıp ve Meslek Hastalıkları hekimleri

İKMH Kaynaklı Yaralanma ve Ölümlerde Edimlerin Birlikte , Talep Şartı Olmaksızın Sunulması

Kurum Talep Formlarının Yeniden Oluşturulması

- Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Yeniden Alt Sınır Getirilmesi
- Gelir Alan ve Bakım İhtiyacı Olan Sigortalılar Bakımından Alt Sınırın Uygulanması
- Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Kusur İndiriminin Yeniden Düzenlenmesi
- Sigorta Edimi – Sosyal Yardım Ayrımının Niceliksel Olarak Güçlendirilmesi
- Torba Kanunla Bazı Sigortalılar İçin Getirilen Sınırlamanın Kaldırılması
- Turist Rehberlerinin İKMH 'na Karşı Koruma Altına Alınması

TEŞEKKÜR EDERİM



SGK SİSTEMİNE DIŐARIDAN GELEN MÜDAHELELER

Prof. Dr. M. Refik Korkusuz
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

I- SGK SİSTEMİNE MÜDAHELELER NEDİR?

A- ERKEN EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE GETİRİLEN MÜDAHELELER

- SİSTEME MÜDAHALE 0 ; AKTÜARYAL DENGELERE VE BİLİMSEL HERHANGİ BİR BİLİMSEL HESAPLAMA OLMASIZIN; SİRF SİYASİ POPÜLİZMİN GEREĞİ, BİR KISIM İNSANLARA KÜLFET ÖDEMEDEN NİMETLENDİRME VE BÜYÜK BİR KESİME İSE, NİMETİNE ÇOK GEÇ ULAŞABİLDİKLERİ VE ANCAK KÜLFETİNE KATLANMA ZORUNLULUGU GETİREN, MÜDAHELELERDİR. SİGORTA SİSTEMİNİ, BAŞI VE SONU OLMAYAN PROBLEMLERLE KARŞI KARŞIYA BIRAKMA GİRİŞİMİDİR. BUNLARIN BAŞLICALARINI ŞU ŞEKİLDE TESPİT ETMEMİZ MÜMKÜNDÜR:
- 1-EYT VB ERKEN EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE SM,
- 2-HER YIL YÜZBİNLERCE DAVA İLE SAĞLANAN VE DÜNYADA DA OLMAYAN ŞEKLİ İLE «HİZMET TESPİTİ» DAVASI İLE SM,
- 3-MEVcut BORÇLANMA MEVZUATI VE YENİ ÇIKAN BORÇLANMA KANUNLARI İLE SM,
- 4-ÇOK SIK ÇIKAN PRİM AFFI KANUNLARI İLE SM,
- (SONUÇTA ORTAYA ÇIKAN SİSTEM; BAĞ KUR BASAMAKLARIN 1-12 AYNI OLMASI, 3.600 GÜN ÖDEYEN İLE 12.000 GÜN ÖDEYEN ARASINDA FARK OLMAMASI DEMEKTİR)
- B-SGK SİSTEMİNE MÜDAHELE PROBLEMİ
- Bu ülkede, 2023 yılının Şubat ayında meydana gelen büyük deprem, son yüzyılın en ağır felaketlerinden biri olmuştur. Şüphesiz ki ülkemizde mevcut olan millî birlik ve beraberlik duygusu, depremin yol açtığı maliyetlerin giderilmesi amacıyla büyük fedakârlıkların ortaya konulmasını sağlamıştır. Bununla birlikte, bu maliyetlerin telafisinin oldukça uzun bir zamana yayılacağı da açıktır. Resmî makamların açıklamalarına göre yaklaşık 500.000 konut ve işyerinin inşa edilmesi planlanmakta; mevcut şehirlere yakın bölgelerde, güvenli ve sağlam yeni uydu kentler oluşturulmaktadır. Bu yapıların önemli bir bölümü devlet ve milletin kaynaşmasıyla hayata geçirilmekle birlikte, söz konusu çalışmalar henüz tamamlanmamıştır. Ancak yürütülen bu faaliyetlerin ve ortaya çıkan ekonomik sonuçların zaman içerisinde telafi edileceği öngörülmektedir. Özel kuruluşlar ile sivil toplum örgütlerinin de yoğun destek verdiği bu süreç, ülkemizin en önemli sorunlarının birlikte hareket edildiğinde aşılabileceğini göstermektedir.

II-

SGK'YE EK MÜKELLEFIYET GETİREN HUSUSLAR A-EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR İDDİASI İLE MÜDAHELELER

- Bütün dünyada, yaşama süresinin uzaması nedeniyle, “yaşlılık aylığı”na hak kazanma süresi uzatılmakta ve bu konuda, çalışan kesimden de onay alınmaktadır. Onay alınmadığı durumlarda da, toplumsal dirence rağmen, kısa zamanda ilgili kanun koyucuların oylarıyla, yaş uzatma kararları alınarak yürürlüğe sokulmaktadır. Konu ile ilgili olarak, sürekli devam eden tartışmalar yapılmaktadır. Bizde ise, dünyada emeklilik yaşının yükseltilmesi konuşulurken, biz de, tam aksine geriye gidiş var. Kamu kaynaklarının, kimsenin de mutlu olmayacağı bir sistem ile heba edilmesi söz konusu. Kısaca, bütün dünyada, yaşlılık aylığına hak kazanma hakkına ilişkin yaşlar, daha ileriye ertelenirken, Ülkemizde, dünyanın en erken emekli sistemi" halen yürürlükte olmasına rağmen, ilaveten beleş "emekli sistemi " getirilmiştir.
- Her ne kadar, 5510 sayılı yasada öngörülen ve 65 yaşında emeklilik şartı getirilmiş ise de, 65 yaşında yaşlılık aylığı almaya başlamak asgari 20 sene sonra gerçekleşecektir.

B-GEREÇİ KADAR YAŞLILIK AYLIÇI ÖDEMEDEN, YAŞLILIK AYLIÇINA KAVUŞMA

İnsanlarımızı, kâinatta hiçbir ülkede olmayan, erken yaşlarda emekli yapma becerisini ortaya koyduk. Yapılan açıklamalar doğru ise, yaklaşık bu kanun değişikliğinden üç milyon kişi yararlandı.

Ancak, bu şekilde emeklilerin hiçbirisi mutlu değil. Mutlu da olmayacaklar. Zira, Türkiye'nin imkânları, böyle beleş emekliliği kaldırmıyor. Esasen dünyada da yok. Dünyanın en zengin ülkesi olmadığımız kesin; ancak en erken emekli yaptığımız da kesin.

Daha da kötüsü; 21 yıl sürekli olarak (asgari ücretten) ödeme yapan kişiler ile 10 yıl (3.600 gün) asgari ücretten ödeme yapanlara aynı para vermekle, çok prim ödeyeni de isyan ettirdik.

- Rahmetli Demirel'in seçim kazanmak için getirdiği ve sonrasında da Cumhurbaşkanı sıfatıyla, kendi imzası ile kaldırdığı, 40'lı yaşlarda emeklilik imkânını geri getirdik.
- BUNU BÜTÜN SİYASİ PARTİLERİMİZ VE STK LARIN ONAYLARI İLE YAPTIK.

B-ÇALIŞIRKEN ÜCRETTEN KAMU İÇİN KESİLEN 1/3 YERİNE, ÖMÜR BOYU DEVLETTEN ALACAKLI OLMAK

- Bunun, Türkiye'ye maliyetinin, yüzyılın felaketi olan depremden çok daha fazla olduğu, uzmanların beyanlarından anlaşılmaktadır. Esasen, ekonominin çarkının dönmesi için, brüt ücretinin üçte birini devlete vergi ve sigorta olarak ödeyen milyonlarca insan bulunmaktadır ve bu konuya ilişkin olarak sürekli devam eden tartışmalar yapılmaktadır. Bizde ise, dünyada emeklilik yaşının yükseltilmesi konuşulurken, tam aksine geriye gidiş söz konusudur.
- Kamu kaynaklarının, kimsenin de mutlu olmayacağı bir sistemle heba edilmesi söz konusudur. Kısaca, bütün dünyada yaşlılık aylığına hak kazanma yaşları daha ileriye ertelenirken, ülkemizde dünyanın en erken emeklilik sistemi hâlen yürürlükte olmasına rağmen, ilaveten beleş bir “emeklilik sistemi” getirilmiştir.

- Her ne kadar 5510 sayılı Kanun'da öngörülen şekilde 65 yaşında emeklilik şartı getirilmiş ise de, 65 yaşında yaşlılık aylığı almaya başlanması asgari 20 yıl sonra gerçekleşecektir. Ancak ne olduysa oldu, Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) şeklinde bir kavram icat edildi ve tüm siyasi partiler bu sürece balıklama daldı. Bunu kabul etmeyenler, halk düşmanı konumuna getirildi. Yapılmak istenenin aksini savunanlar ise; bir kısım işçi sendikaları, memur sendikaları ve siyasi partiler tarafından, en hafif ifadeyle “kazanılmış temel haklara saygısız kişi” olarak nitelendirilmek durumunda kaldı.
- Oysa kamu hukukunda, işlem tamamlandığı ana kadar “kazanılmış hak” doğmayacağı, en temel hukuk bilgilerinden biri olmasına rağmen ıskalandı. Kaldı ki, AYM kararları ile vücut bulmuş ve bu nedenle 1 Ekim 2008 tarihine kadar ertelenmiş olan, artık katılaştığını zannettiğimiz “beleş yaşama kültürü” yeniden depreşti. Hiçbir konuda birlikte hareket edemeyen TBMM'de bulunan bütün siyasi partilerin ortak iradesiyle, EYT'ye ilişkin olarak, nesiller boyu altından kalkamayacağımız, yeni ve beleş yaşama kültürünü özendiren düzenlemeler kabul edildi.

Bu süreçle birlikte, insanlarımızı kâinatta hiçbir ülkede olmayan şekilde erken yaşlarda emekli yapma becerisini ortaya koyduk. Yapılan açıklamalar doğru ise, bu kanun değişikliğinden yaklaşık üç milyon kişi yararlanacaktır. Ancak emeklilerin hiçbirisi mutlu değildir; mutlu da olmayacaklardır. Zira Türkiye'nin imkânları, böyle beleş bir emeklilik sistemini kaldırmamaktadır. Esasen dünyada da böyle bir sistem yoktur. Dünyanın en zengin ülkesi olmadığımız kesin olduğu gibi, en erken emekli eden ülkelere de kesindir. Bu sistemle birlikte, kişi artık devlete prim ve vergi ödemez hâle gelmiş; aksine, devletten (SGK'dan) emekli aylığı almaya başlamıştır. SGK'nın bu ödemeleri kendi kaynaklarıyla sürdürmeyeceği açıktır. Bu nedenle kurum, merkezi yönetim bütçesinden sürekli ve yüksek tutarlı destek almak zorunda kalmaktadır. Bunun maliyetinin, depremin yol açtığı tahribattan çok daha fazla olduğu, uzmanların beyanlarına dayanan matematiksel açıklamalarla sabittir.

- Keşke sosyal güvenlik alanında çalışan akademisyenler bu süreçte daha aktif olabilseydi; ancak bu mümkün olamamıştır. AYM kararlarının aksine, yeni kavramlar icat edilmiştir. Bunlardan biri de “hukuki güvenlik” hakkıdır. Oysa AYM, 506 sayılı Kanun'daki değişiklikleri incelerken, kanun koyucu tarafından belirlenen son yaş koşulunun Anayasa'ya aykırı olmadığına ve hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edilmediğine açıkça karar vermiştir.
- EYT'nin kabulünde “hukuki güvenlik” ilkesine dayalı iddianın yerinde olmadığı açıktır.

1- EYT Kapsamında “Yeni Yaşlılık Aylığına Hak Kazanma” Şartları ve Kapsamı

- EYT kapsamında yer alabilmek için sigorta başlangıç tarihinin belirli bir tarihten önce olması gerekmektedir. Bu tarih, 8 Eylül 1GGG'dan önce sigortalı olan bireyleri kapsamaktadır. 8 Eylül 1GGG'dan sonra sigortalı olanlar ise, kural olarak, daha ileri yaş koşullarına tabi tutulmuştur.
- Nitekim, 8 Eylül 1GGG tarihinde 4447 sayılı Kanun ile Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan değişiklikle, mevcut emeklilik kriterlerine yaş şartı da eklenmiştir. Bu kanun değişikliği öncesinde emeklilik şartları; kadınlar açısından 20 yıl sigortalılık süresi, erkekler açısından ise 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödeme koşulundan ibaretti. Kanun değişikliği sonrasında ise, kadınlar için emeklilik yaşı 58, erkekler için 60 olarak belirlenmiştir.
- EYT İLE EMEKLİLİK, HAK EDEREK KAZANILAN EMEKLİLİÇE HAKSIZ VE YERSİZ YERE ORTAK OLMAK DEMEKTİR.

2- 8 Eylül 1GGG'dan sonra işe başlayanlar ne olacak?

- Bu düzenleme sonucunda, sigortalı bir kadın işçi her ne kadar 20 yıl sigortalılık süresini doldurmuş olsa da ya da sigortalı bir erkek çalışan her ne kadar 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim şartını sağlamış olsa da, yaş koşulunu yerine getiremediği için yaşlılık aylığına hak kazanamamıştır.
- 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile birlikte, ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayacaklar bakımından emeklilik yaşı, kadın ve erkek ayrımı gözetilmeksizin, kademeli olarak 65 yaşına yükseltilmiştir. Özetle, getirilen yaş şartının emeklilik bakımından bir engel teşkil etmesi nedeniyle, bu değişikliklerden etkilenen sigortalılar günümüzde “emeklilikte yaşa takılanlar” olarak adlandırılmaktadır.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurulu'nda, Emeklilikte Yaşa Takılanlara (EYT) ilişkin düzenlemeleri içeren “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”, 23.03.2023 tarihinde kabul edilerek 7438 sayılı Kanun olarak yasalaşmıştır.

- Yeni kanunla getirilen düzenlemeye göre, aranan şartların başında 8 Eylül 1GGG tarihinden önce sigorta kaydının bulunması gelmektedir. Buna ek olarak, sigortalının 5000 gün prim ödemesini tamamlamış olması ve kadınlar yönünden 20 yıl, erkekler yönünden 25 yıl sigortalılık süresini doldurması gerekmektedir. Özetle, bu üç şartı sağlayan sigortalılar, yaş şartına takılmaksızın emeklilik başvurusunda bulunabilmektedir.
- SGK yetkilileri, hemen tüm siyasi partilere konuya ilişkin brifing vermiş olmalarına rağmen, başka konularda uzlaşmakta zorlanan TBMM'deki tüm milletvekillerinin oylarıyla söz konusu düzenleme kabul edilmiştir.

3-Getirilen Düzenleme İle SGK' na ve Devlete Getirilen Ek Maliyetler

- *a. Erken Yaşlılık Aylığından Yararlanan Kişiler*
- *23.03.2023 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme sonucunda, SGK yetkililerinden ve bu alandaki uzmanlardan edinilen bilgilere göre, 3 milyon kişi EYT kapsamında emeklilik hakkından yararlanmıştır. Hâlen yaşlılık aylığı almamakla birlikte, bu hakka çok yakın bir zamanda kavuşması mümkün olan kişi sayısı, söz konusu 3 MİLYON EYT' liye ilaveten yaklaşık 1,5 milyon kişidir.*
- *Bu çerçevede, yetkili ve uzmanlardan alınan bilgilere göre, toplam 5 MİLYON KİŞİNİN EYT kapsamında bu imkândan yararlanma hakkına sahiptir.*

d-SGK' a maliyeti hesaplandı mı?

SGK Sistemine Müdahale ile Ortaya Çıkan Sonucun Maliyeti

Yetkililerden alınan bilgilere göre, bugüne kadar SGK tarafından yapılan toplam ödemenin 1,6 Trilyon TL olduğu anlaşılmaktadır. Bu tutarın yabancı para cinsinden karşılığı ise yaklaşık 35 milyar ABD dolarıdır.

Hâlen yaşlılık aylığı almayan ancak bu hakka her an dâhil olabilecek durumda bulunan 1,5 milyon kişinin de sisteme eklenmesiyle birlikte, kurumun (dolayısıyla devletin) yapması gereken toplam ödemenin 50 milyar ABD dolarına ulaşacağı öngörülmektedir. Bu durumun, önümüzdeki 10 yıllık dönem açısından, kişilerin yaşlılık aylığına geçme iradelerine bağlı olarak, 250 ila 350 milyar ABD doları arasında bir maliyete yol açacağı tahmin edilmektedir. Başka bir ifadeyle, yaklaşık üç büyük deprem harcamasına eşdeğer bir maliyet, hiç kimsenin mutlu olamadığı bir sistem çerçevesinde, siyasi iş birliği sonucunda SGK'nın ve T.C. Hazinesi'nin katlanmak zorunda kaldığı ciddi bir yük olarak ortaya çıkmıştır.

- VI- YENİ BORÇLANDIRMA KANUNLARI VE EK DÜZENLEMELER
- Dünyanın hiçbir yerinde olmayan, «SGK PRİM BORÇLANMASI» borcunu hiç ödemeyen veya değişik vesilelerle, birkaç ay ve hatta birkaç gün içinde, kişileri emekli yapma ve ömür boyu sigorta hizmetlerinden yararlanma imkanını getiren sistemin adıdır. Bu durum SGK bütçesini perişan etmektedir. «Analık borçlanması» ve «Askerlik borçlanması» gibi makul olan borçlanmaların tamamı, bir süre belirlenip, o tarihen sonra böyle bir imkan tamamen kaldırılmalıdır.
- Eğer kanun koyucu, «Yurtdışı borçlanması» veya benzeri sosyal amaçlı borçlanma imkanı sağlayacaksa, T.C.'nin merkezi bütçesinden karşılamalıdır.

A-BORÇLANMA SURETİYLE SGK' YA MÜDAHELE

- Yapılacak bir düzenleme ile hizmet borçlanması imkânlarının önemli ölçüde sınırlandırılması ve belli gün verilerek te, yeni hizmet davalarının engellenmesi gerekmektedir. Özellikle, bu alanın yeni kanuni düzenlemeler yoluyla daha da genişletilmesi yerine, yurt dışı borçlanmalarının sosyal güvenlik sistemi üzerinde yarattığı ağır mali yükler ile sahte sigortalılık uygulamalarının önüne geçilmesi amaçlanmalıdır. Aksi halde, söz konusu uygulamalar, önümüzdeki onyıllarda gerçek anlamda yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalıların haklarına zarar verme potansiyeli taşımaktadır.
- Nitekim hizmet borçlanması, karşılaştırmalı hukuk açısından bakıldığında, birçok ülkede ya hiç bulunmayan ya da son derece sınırlı şekilde tanınan bir imkândır. Bu bağlamda, ülkemizde mevcut uygulamanın kapsamı ve özellikle ikinci bir sigortalılık statüsünün sürdürülmesi hususunun da yeniden değerlendirilmesi gerektiği kanaati ortaya çıkmaktadır.

III-SAhte SİGORTALILIK

- Türkiye’de işyeri açıldıktan sonra, işe giriş ve işten çıkarılma ile ilgili olarak herhangi bir denetim yapılmamaktadır. Bu nedenle, 10 m2’lik bir ofiste, binlerce insan, kendisinin emekliliği için yetecek gün kadar bir süre için, istihdam edilmiş gibi gösterilebilmektedir.
- Hatta, bu sahtekarlığa da, yargı bile alet edilebilmektedir. Yakın zamana kadar, Yargıtayın, «hizmet tespiti» davaları için ilkeleri bulunmamakta idi. Bu nedenle, 2 şahit ve aslı astarı olmayan birkaç belge ile, işveren olarak gösterdikleri ve çoğunlukla da batık ya da çulsuz birini işveren göstermek suretiyle açacağı «HİZMET TESPİTİ» davası ile haksız bir şekilde «YAŞLILIK AYLIĞI»na bila kabili rücu bir şekilde hak kazanabilmektedir.

IV- HİZMET TESPİTİ DAVALARI

- Dünyanın hiçbir şekilde, Türkiye’de uygulandığı şekliyle, «HİZMET TESPİTİ» davası bulunmamaktadır. Bundan 40 yıl öncesine ilişkin olan, «EÇİTİMSİZ ve HAKKINI BİLMEYEN İŞÇİ» yoktur. Bu nedenle, tıpkı Almanya’da olduğu gibi, kaçak çalışan kişi ya da kişilerin, ülkenin vergi ve sigorta kaybına neden olmaları nedeniyle, muaheze edilebilmelidir.
- Artık açılan «HİZMET TESPİTİ» davalarına bakıldığında, tamamen, bir veya birkaç gün için ve geriye dönük sigortalı olmak için açıldığı açıktır. Belli bir süre verip, sonraki dönem için, HİZMET TESPİTİ davası yolu kapanmalıdır.
- 1988 yılında, Adana ve Samsun’da, 50.000 kişi 40 yaşlarında emekli yapılmıştır.

V-ÇOK SIK ÇIKAN PRİM AFLARI

- Prim afları, ülkemizde, haksız rekabeti arttıran ve dürüst, devletine güvenen kimselerin duygularını zedeleyen bir yaklaşımdır. Çok sık çıkan «Prim afları», daha çok «primlerin yeniden yapılandırılması» gibi kalıplarla ifade edilmektedir. Bu primlerin de ödenmemesi neticesinde, hemen her iki-üç yıl içinde, yeni prim afları çıkarılmaktadır.
- Bu durum, SGK' nın prim sistemini alt üst edebilmekte, aktüaryal değerleri telafi edilemez hale getirmektedir.
- Eğer ille de bu yönde kanun çıkacak ise, bunun parasal karşılığı bütçe ile belirlenip, SGK' ya öncelikle transfer edilmelidir

VI- SGK SİSTEMİNE YENİ MÜDAHELE YAKLAŞIMI

- Şimdi de, bu yaklaşımın bir devamı olarak, öğrencilerin staj dönemlerinin yaşlılık sigortasına sayılması yönünde yeni bir kampanya başlatılmış durumdadır. Sosyal medya fenomenleri ve haber siteleri, bu konuda sürekli olarak çeşitli içerikler üretmekte ve kamuoyunda beklenti oluşturmaktadır. Başka bir ifadeyle, ülkemizin karşı karşıya kaldığı EYT düzenlemesinin devamı niteliğinde yeni talepler gündeme getirilmektedir. Bu talepler etrafında yoğun bir kamuoyu çalışması yürütüldüğü görülmektedir.
- Bu kapsamda, hâlen AKP Genel Başkan Yardımcısı olan Prof. Dr. Kürşat Zorlu'nun, İYİ Parti milletvekili olduğu dönemde, 31 Mayıs 2024 tarihinde verdiği ve kamuya açık olan bir kanun değişikliği teklifi bulunmaktadır. Söz konusu teklif, Meclis kayıtlarında yer aldığı gibi, internet ortamında ve sosyal medya platformlarında da erişilebilir durumdadır.
- Sosyal medyaya yansıyan haberler doğru ise, Anamuhalefet partisinin de bu yönde başvurusu olduğu ileri sürülüyor.

- Anılan talebin kabul edilmesi hâlinde, en az 2 milyon kişinin, henüz 40'lı yaşlara ulaşmadan emekli olabilmesi mümkün hâle gelecektir. Oysa bu öğrenciler, staj dönemlerinde kendi adlarına yaşlılık sigortası primi ödememiştir. Devlet, onların staj yapmalarını ve mesleki becerilerini geliştirmelerini sağlamak amacıyla, eğitimin bir parçası olarak bu uygulamayı hayata geçirmiştir. Buna rağmen, bu uygulamanın yaşlılık sigortası kapsamına alınmasının, devlet açısından uzun vadeli ve kalıcı bir mali yük oluşturacağı açıktır. Ayrıca bu öğrencilerin sağlık sigortası primleri de hâlihazırda devlet tarafından karşılanmaktadır.
- Bu öğrenciler çoğunlukla lise birinci sınıfta, 13-14 yaşlarında staja başlamaktadır ve uygulama günümüzde de bu şekilde devam etmektedir. O tarihlerde yürürlükte olan hükümlere göre; kadınlar ilk sigortalı oldukları tarihten itibaren 20 yıl, erkekler ise 25 yıl sigortalılık süresini doldurduklarında, diğer şartlarla birlikte emekliliğe hak kazanabilmektedir. Dolayısıyla, 33 yaşındaki kadınlar ile 38 yaşındaki erkeklerin yaşlılık aylığına hak kazanması gibi, sosyal güvenlik sisteminin temel mantığıyla bağdaşmayan bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

Bu durum, son derece riskli bir yönetime işaret etmektedir. Akademik değerlendirmeler, bu tür bir düzenlemenin Türkiye'nin mevcut demografik ve mali yapısı içerisinde sürdürülebilir olmadığını ortaya koymaktadır. Devlet maliyesinin ve SGK bütçesinin, normal koşullar altında böyle bir yükü finanse etmesi mümkün değildir. Nitekim dünyada genel eğilim, yaşlılık aylığına hak kazanma yaşlarının yukarı çekilmesi yönündedir. Bu bağlamda, söz konusu önerenin kabul edilmesi hâlinde, sistemin yeniden ciddi biçimde bozulacağı ve geniş kapsamlı ek finansman arayışlarının gündeme geleceği açıktır.

Bu süreçten en fazla etkilenecek kesim, uzun yıllar çalışarak gerçek anlamda yaşlılık aylığına hak kazanmış bireyler olacaktır. Bu kişilerin alacakları aylıkların reel düzeyi düşecek ve sistem içi adalet daha da zedelenecektir. Bir tarafta 3.600 günle yaşlılık aylığına hak kazanan ve vefatları hâlinde eş ve çocuklarının bakımı devlet tarafından üstlenilen geniş bir kesim bulunurken; diğer tarafta çok daha genç yaşlarda emekli edilen ve önemli bir kısmı fiilen çalışma hayatına devam eden yeni bir grup ortaya çıkmaktadır.

STAJIER DALGASI?

- Bu gruplara yapılacak ödemelerin finansmanı, sosyal güvenliğin nesiller arası dayanışma ilkesi gereğince, hâlihazırda çalışan genç nüfus tarafından karşılanacaktır. Bu durum, bir yandan erken yaşta emeklilik imkânı elde eden kuşaklar yaratırken, diğer yandan genç nesillerin daha ileri yaşlara kadar çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmasına yol açacaktır.

TBMM’de, stajyer öğrencilerin çalışmalarının yaşlılık aylığına sayılması suretiyle erken emeklilik imkânı tanınmasına yönelik girişimlerin sosyal güvenlik sisteminin bütünlüğü açısından dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira bu tür düzenlemeler, ilerleyen aşamalarda çiraklık ve benzeri uygulamaları da kapsayacak şekilde talep genişlemesine yol açabilecektir. Bu durum, sistemin sınırlarının giderek belirsizleşmesine neden olacaktır.

- Öte yandan, Orta Doğu bölgesinde süregelen savaşlar ve jeopolitik riskler dikkate alındığında, Türkiye’nin ekonomik ve mali yapısını daha kırılgan hâle getirecek düzenlemelerden kaçınması gerekmektedir. Mevcut koşullarda, yeni mali risklerin bilinçli biçimde oluşturulmaması büyük önem taşımaktadır.
- Eğer SGK’da bir değişiklik yapılacaksa, bu değişikliğin kurumun mali kapasitesi ve idari yapısıyla uyumlu olması gerekir. Yapılacak düzenlemeler, SGK’nın ve T.C. Devleti’nin uzun vadede taşıyamayacağı parasal yükümlülükler doğurmamalıdır.

YAPMALI?

- Bu çerçevede;
 - Sendikaların güçlendirilmesi, ancak popülist yaklaşımlardan kaçınılması,
 - Kayıt dışı istihdamla daha etkin mücadele edilmesinin yanı sıra, EYT, Sahte sigortalılık, borçlandırma, «hizmet tespiti» davalarının rehabilite edilmesi gerekmektedir.
 - En önemlisi, sosyal güvenlik sistemine yönelik dış müdahalelere karşı ortak ve ilkesel bir duruş sergilenmesi gerekmektedir.
- Aksi takdirde, sosyal güvenlik tartışmaları, yapısal reformlar yerine kısa vadeli ve sınırlı artışların gündeme geldiği bir döngüde sıkışıp kalacaktır.
- Uzun vadede, 20 yıl ortalama sigortalılık süresi ve 48 yaşında yaşlılık aylığı anlayışını merkezine alan yaklaşımlar yerine; daha nitelikli istihdam, daha yüksek verimlilik ve buna bağlı olarak daha adil ve sürdürülebilir yaşlılık aylıkları hedeflenmelidir.
- **BÜTÜN YENİ KANUNLARDA, İLKE OLARAK, SGK DEĞİL, HAZİNE MUHATAP ALINMALIDIR.**

IX-SGK'YA EK YÜKÜMLÜLÜK SEBEBİ OLACAK YENİ KANUNLAR YASAKLANMALI

Ayrıca, hemen her yasal düzenlemenin doğrudan SGK'yı muhatap alması yerine, Hazine merkezli bir mali değerlendirme mekanizmasının işletilmesi, bu tür düzenlemelerin daha sağlıklı tartışılmasını sağlayacaktır.

Son olarak, bütün emeklilerin aynı maaşı alması gerektiği yönündeki, ne hukuki ne de fiilî gerçeklerle bağdaşmayan yaklaşımlardan uzak durulmalıdır. Bağımsız çalışanlar açısından bakıldığında, 1. ve 12. basamaklar arasında fiilen anlamlı bir fark bulunmaması, sistemin iç tutarlılığı bakımından ayrıca değerlendirilmesi gereken bir sorundur. Yüz binlerce bağımsız çalışanın, çeşitli af düzenlemeleri yoluyla düşük tutarlarla yaşlılık sigortası kapsamına dâhil olması da bu çerçevede ele alınmalıdır.

SONUÇ

1 SİSTEME MÜDAHELELERİN BAŞLICALARI

- -EYT VB ERKEN EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE,
- -HER YIL YÜZBİNLERCE DAVA İLE SAĞLANAN VE DÜNYADA DA OLMAYAN ŞEKLİ İLE «HİZMET TESPİTİ» DAVASI İLE,
- -MEVCUT BORÇLANMA MEVZUATI VE YENİ ÇIKAN BORÇLANMA KANUNLARI İLE,
- -ÇOK SIK ÇIKAN PRİM AFFI KANUNLARI İLE, SGK' NUN EKONOMİK OLARAK KRİZE SÜRÜKLENMESİDİR.

EYT düzenlemesi, uluslararası karşılaştırmalarda benzeri bulunmayan bir uygulama olarak, TBMM'de oybirliğiyle kabul edilmiş; Türkiye Cumhuriyeti maliyesi ile SGK bütçesi üzerinde uzun vadede karşılanması güç bir mali yük oluşturmuştur. Bu durum, kamu maliyesi ve kamu ekonomisi açısından yapısal bir risk doğurmuştur.

- **Mevcut sosyo-politik kırılganlıklar, Orta Doğu'daki güvenlik riskleri ve bölgesel istikrarsızlıklar devam ederken; buna ek olarak yeni ve kalıcı gider kalemlerinin kamu maliyesine yüklenmesi, ekonomik dayanıklılığı zayıflatmaktadır.**

SONUÇ-2

- Erken emekliliği yaygınlaştıran düzenlemeler, genç nüfusun erken yaşta sisteme dışına çıkmasına yol açarken; uzun yıllar çalışan ve gerçek anlamda emeklilik hakkı elde eden bireylerin daha düşük emekli aylıklarıyla karşılaşma riskini artırmaktadır.

Yabancıların çalışması konusunda ise, kamu düzeni ve sosyal güvenlik dengeleri açısından ortaya çıkabilecek risklerin dikkate alınması ve bu alandaki düzenlemelerin titizlikle yapılarak, izinsiz çalışanlar için, HİZMET TESPİTİ davası yasası getirilmesi gerekmektedir. Zira, bizim YARGITAY'a 500.000 kaçak yabancının «hizmet tespiti» dosyanın gelmesinden bahsediliyor.

- HER BİR EK BORÇLANMA İMKANI, HAKSIZ REKABETİN ORTAYA ÇIKMASINA, AZ VERGİ VE PRIM VERENLERİN DAHA ÇOK NİMET ALMASINA, DÜRÜST OLANLARIN İSE, KÜLFETE KATLANMASINA NEDEN OLMAKTADIR.
- BİR DE, DÜNYADA OLMAYAN ÇEŞİDİ İLE, «HİZMET TESPİTİ DAVASI» BELLİ BİR SÜREDEN SONRASI İÇİN KALDIRILMALIDIR. BU HAKSIZ YOL İLE, YÜZBİNLERCE İNSAN HAKSIZ MYÖ AYLIĞINA HAK KAZANMIŞTIR.
- ÖZELLİKLE, SAHTE SİGORTALILIĞI YARGI YOLU GERÇEKLEŞTİRME YÖNÜNDEKİ YAKLAŞIMLARI VE HATTA ÜLKEMİZE KAÇAK GİRENLERİN TAMAMINI DA; SAHİTLERİNİN YİNE YABANCILARDAN OLUŞAN VE YALANCIKTAN TEZGAHLANAN HİZMET TESPİTİ DAVALARI İLE «YAŞLILIK AYLIĞI»NA HAK KAZANMALARININ ÖNÜNE GEÇİLMELİDİR.

SONUÇ-3

- ÖTE YANDAN, 30 YIL ÖNCE, İŞÇİLERİN %74'Ü İLK VE ORTAOKUL MEZUNU İKEN, BU GÜN, ÇALIŞANLARIN % 80 ÜSTÜ, LİSE VE ÜSTÜ EĞİTİMLİDİR. ARTIK ONLARIN DA SORUMLULUK KUŞANMASI VE SGK PRİMLERİNİN OZENİP OZENMEDİÇİNİN TAKİBİ GEREKİR.
- Sosyal güvenlik alanında yapılacak her yasal düzenlemenin kapsamının genişlemesi doğal olmakla birlikte, bu düzenlemelerin muhatabının doğrudan T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı olması, mali etki analizlerinin daha gerçekçi ve dikkatli yapılmasını sağlayacaktır.
- Sosyal güvenlik sisteminin daha öngörülebilir, sürdürülebilir ve kurumsal bir yapıya kavuşabilmesi için; maliye uzmanları, sosyal güvenlik bürokrasisi, çalışanlar, emekliler ve ilgili örgütlü yapılar arasında kalıcı bir istişare ve karar alma mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir.

Askeri Kamu Görevlilerinde Re'sen Emeklilik: *Ahlak, Yetersizlik ve Disiplin Sebeplerine Bağlı Olarak*



Dr. Emre YAYIN
Bursa Uludağ Üniversitesi
emreyayin@uludag.edu.tr

ANKARA / 2026

Çalışmanın Amacı

1. 5510 ve 5434 sayılı Kanunlardaki düzenlemelerin yanı sıra müessesenin personel ve ceza hukuku mevzuatındaki ilgili düzenlemeleri incelemek suretiyle;
 - Müessesinin hukuki niteliğini tespit etmek
 - Benzer müesseselerden ayırmak
 - Mevzuat ve uygulamadaki sorunları ortaya koymak
 2. Sosyal sigortalar hukuku bakımından müessesinin varlık nedenini/gerekliliğini tartışmaya açmak
-

Genel Plan

- 1. 5435 sK. m.39/1-e ve 5510 sK. m.44/2'deki Düzenlemelerin Genel Olarak İncelenmesi**
 - 2. Askeri Kamu Görevlilerinin;**
 1. Ahlak Noktasından Hükümle Re'sen Emekliye Sevkleri
 2. Yetersizlik Sebebiyle Sicilleri Üzerine Re'sen Emekliye Sevkleri
 3. Disiplin Sebebiyle Sicilleri Üzerine Re'sen Emekliye Sevkleri
 4. Mahkemelerce Verilecek Kararlar Üzerine Re'sen Emekliye Sevkleri
 - 3. Re'sen Emekliliğin Hukuki Sonuçları**
 - 4. Sonuç**
-

Temel Düzenlemeler

5434 sK. m.39/1-e;

«Emekli aylığı aşağıdaki hallerde bağlanır:

(...)

e) Subay ve askeri memurlarla, gedikli subay ve gedikli erbaşların ahlak noktasından hüküm ile veya yetersizlik veya disiplin sebeplerinden dolayı sicilleri üzerine veyahut askeri mahkemelerce verilecek kararlar üzerine kurumlarınca resen;»

5510 sK. m.44/2;

«4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanlardan subay, astsubay, askerî memurlarla uzman jandarma ve uzman erbaşlar ahlâk noktasından hükümlerle veya yetersizlik ya da disiplin sebeplerinden dolayı sicilleri üzerine veyahut askerî mahkemelerce verilecek kararlar üzerine kurumlarınca re'sen, (...) yaşlılık aylığı bağlanır.»

Ahlak Noktasından Hükümle...

- ❖ Düzenlemedeki «*ahlak noktasından hüküm ile*» ibaresi, 03.06.1930 tarih ve 1683 sayılı Askeri ve Mülki Tekaüt Kanununun (RG. 11.06.1930, 1517) 3. maddesinden 5434 sayılı Kanun'a, oradan da 5510 sayılı Kanun'a doğrudan aktarılmıştır.
 - ❖ Ceza Kanunlarında «Ahlak Suçları» ve asker kişinin «re'sen emekli edilmesi sonucunu doğuran ceza» veya bu doğrultuda mahkumiyet hükmüne bağlanan bir «hukuki/kanuni sonuç» olmalıdır.
 - ❖ Pozitif hukukumuzda, «*Ahlak Suçu/Suçları*» şeklinde ifade edilen bir kavrama yer verilmiş değildir.
-

Ahlak Noktasından Hükümle...

- ❖ Bu kavram ceza hukuku öğretisinde ekseriyetle, yasaklı madde kullanımı, bahis oyunları ile kumar oynama/oynatma ve pornografi, zina, homoseksüellik, çok eşlilik gibi cinsel içerikli eylemlerle ilişkilendirilmiştir.
 - ❖ Bu durumda söz konusu suçların;
 - ❖ 5237 s. TCK m.225-229 arasında düzenlenen «Genel Ahlaka Karşı Suçlar» (Hayasızca Hareketler, Müstehcenlik, Fuhuş, Kumar Oynanması için Yer ve İmkan Sağlama, Dilencilik) ile
 - ❖ 1632 s. AsCK m.150-154 arasında düzenlenen «Askerlik Haysiyetine ve Şerefine Dokunan Suçları ve Cezaları» (İffetsiz Bir Kimseyle Evlenmek veya Böyle Bir Kimseyle Yaşamak, Gayri Tabii Mukarenette Bulunmak veya Buna Rıza Göstermek) olduğu ileri sürülebilir.
-

Ahlak Noktasından Hükümle...

«Ahlak Suçlarına» ilişkin ileri sürülen görüş, AsCK. m.30 hükümleriyle birlikte değerlendirildiğinde;

- ❖ TCK m.225-229 arasında düzenlenen suçlardan bir seneden fazla hapis cezası ile hükümlülük halinde subay, astsubay ve uzman jandarmalara «Türk Silahlı Kuvvetlerinden Çıkarma Cezası» fer'i ve zorunlu olarak verilecektir (AsCK. m.30/1-A).
- ❖ Söz konusu suçlardan üç ay ila bir yıl arasında hapis cezasına hükmedilmesi halinde ise «TSK'dan Çıkarma Cezası» fer'i ancak takdiri olarak verilecektir (AsCK. m.30/2).
- ❖ AsCK. m.153'te düzenlenen suçları işleyen asker kişiler hakkında «TSK'dan Çıkarma Cezası» asıl ve zorunlu olarak verilecektir.
- ❖ Ancak, 1632 s. AsCK. m.31 hükümleri dikkate alındığında TSK'dan çıkarma cezası, kişinin re'sen emekliye sevk edilmesi sonucunu doğurmamaktadır.

Ahlak Noktasından Hükümle...

1632 s. AsCK;

«Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarma cezasının niteliği ve sonuçları:

Madde 31 – (Değişik : 22/3/2000-4551/7 md.)

Tür Silahlı Kuvvetlerinden çıkarma cezasının niteliği, hükü ünü Silahlı Kuvvetlerle ilişkisinin kesilmesidir. Bu ceza, ayrıca bir hukm gerek kalmaksızın;

A) Askeri rütbe ve memuriyetlerin kaybedilmesi,

B) Subay, astsubay, uzman jandarma ve Devlet memuru olarak tekrar Tür Silahlı Kuvvetlerine kabul edilmeme, Sonuçlarını doğurur.»

Yetersizlik Sebebiyle Sicilleri Üzerine... (Subaylar)

926 s. TSK Personel Kanunu m.50/1-b;

«b) (Değişik: 17/4/1975 – 1876/2 md.) Yetersizlik nedeniyle ayırma;

1. (Değişik: 11/2/2014-6519/31 md.) Teğmen rütbesi hariç olmak üzere son on yıl içinde, ikisi farklı birinci ve ikinci sicil üstlerinden olmak üzere üçüncü kez sicil tam notunun %60'ından daha düşük sicil notu alan subaylar;

2. Subay Sicil Yönetmeliğinde gösterilen esaslara göre kendisinden istifade edilemeyeceği sıralı sicil üstlerinin düzenleyeceği sicil belgesi ile anlaşılan subaylar;

3. (Ek: 2/7/2018 – KHK/703/127 md.) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 Tarihli ve E: 2018/117, K: 2023/212 Sayılı Kararı ile.)

Hakkında hizmet sürelerine bakılmaksızın T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.»

Yetersizlik Sebebiyle Sicilleri Üzerine... (Astsubaylar)

926 s. TSK Personel Kanunu m.94/1-a;

«a) Yetersizlik sebebi ile ayırma:

1. (Değişik: 11/2/2014-6519/35 md.) Astsubay çavuş rütbesi hariç olmak üzere son on yıl içinde, ikisi farklı birinci ve ikinci sicil üstlerinden olmak üzere üçüncü kez sicil tam notunun %60'ından daha düşük sicil notu alan astsubaylar,
 2. (Mülga: 11/2/2014-6519/35 md.)
 3. Astsubay Sicil Yönetmeliğinde gösterilen esaslara göre kendisinden istifade edilemeyeceği sıralı sicil üstlerinin düzenliyeceği sicil belgesi ile anlaşılabilir;
Hakkında hizmet sürelerine bakılmaksızın T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.»
-

Yetersizlik Sebebiyle Sicilleri Üzerine...

(Uzman Erbaş, Uzman Jandarma)

❖ 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu m.12, m.12/A, m.12/B ve m.12/C’de sayılan yetersizlik hallerinde;

«Sözleşmeleri feshedilmek suretiyle Türk Silâhlı Kuvvetleri ile ilişkileri kesilir. Her ne sebeple olursa olsun, sözleşmesi feshedilerek Türk Silâhlı Kuvvetleri ile ilişiği kesilen uzman erbaşlar, tekrar Tür Silâhlı Kuvvetlerine alınmazlar.»

❖ 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu m.13’de sayılan yetersizlik hallerinde;

«...Uzman Jandarmaların yetersizlikten ilişkileri kesilir.»

Disiplin Sebebiyle Sicilleri Üzerine...

(Subay, Astsubay, Uzman Erbaş)

- ❖ 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu m.20 ve m.21'de sayılan disiplinsizlik hallerinde;

Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası verilir.

- ❖ «*Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası; Milli Savunma Bakanlığı ve kuvvet komutanlıklarında oluşturulacak yüksek disiplin kurulları tarafından verilir.*» (m.13/2)
 - ❖ «*Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası, personelin tabi olduğu mevzuat hükümlerine göre Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişinin kesilmesi veya durumuna göre sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurur. Bu cezayı alanlar, seferberlik ve savaş hâlleri haricinde Türk Silahlı Kuvvetlerinde herhangi bir şekilde görev alamazlar. (Ek cümle: 1/2/2018-7073/90 md.) Yükümlülük veya sözleşme süresi sona ermeden Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezası alan personel, kalan yükümlülük veya sözleşme süresince Milli Savunma Bakanlığı ve/veya Türk Silahlı Kuvvetleri nam ve hesabına verilen eğitimler, kurslar ve seminerler sonucunda elde ettikleri diploma, sertifika, uzmanlık belgesi, kurs bitirme belgesini kullanamazlar ve bunlara bağılı olarak herhangi bir meslek icra edemezler.*» (m.13/1)
-

Disiplin Sebebiyle Sicilleri Üzerine.../Bir Uygulama Sorunu (Subay, Astsubay, Uzman Erbaş)

- ❖ Yüksek Disiplin Kurulu, subay, astsubay ve uzman erbaşlar haklarında disiplin sebebiyle sicilleri üzerine silahlı kuvvetlerden ayırma cezası vermek konusunda yetkilidir. Silahlı kuvvetlerden ayırma cezasının sonuçları, 6413 sK. m.13/1’de hükme bağlanmış olup, bunlar arasında kişinin pasif sigortalılık statüsüne sokulması, diğer bir deyişle re’ sen emekliye sevk edilmesi bulunmamaktadır. Buna karşın, YDK Yönetmeliği ekinde yer alan matbu formun karar kısmında, karar yazımına yol göstermek amacıyla ancak isabetsiz şekilde re’ sen emekliliğe ilişkin ibarelere yer verilmiştir. Halbuki YDK, ilgili mevzuatta re’ sen emekliye sevk etme yönünde bir yetkiye sahip değildir.

6. Deliller:

(Silahlı Kuvvetlerden ayırma cezasına ilişkin Yüksek Disiplin Kurulu dosyasında bulunan her türlü delil ve belgeler burada yazılır.)

7. Delillerin Değerlendirilmesi ve Kabul:

(Bu bölümde verilen karara yönelik olarak; delil ve belgelerin değerlendirmesi, ilgili mevzuat hükümleri, disiplinsizlikle ilgili durumun kabulü ve gerekçesi açıklanır.)

8. Karar:

(Bu bölümde yüksek disiplin kurulunun kararı ve bu kararın yerine getirilmesine ilişkin hususlar açıklanır. Kararlarda 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 39 uncu maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi veya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 44 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca karar verildiğine dair atıfta bulunulur.) (Karar Tarihi)

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

ÜYE

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

BAŞKAN

Adı ve Soyadı
Sınıfı ve Rütbesi
Görevi

Mahkemece Verilecek Kararlar Üzerine Kurumlarınca... (Subay, Astsubay)

926 sK. m.50/1-d (Astsubayla hakkında aynı yöndeki hükümler için bkz; m.94/1-c);

«Aşağıda belirtilen suçlardan hükümlü olma nedeniyle ayırma:

Ertelenmiş, seçenek yaptırımlara çevrilmiş, **hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına** karar verilmiş, affa uğramış olsalar bile, Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, 1632 sayılı Askeri Ceza Kanununun 131 inci maddesinin birinci fıkrasının az vahim hali hariç basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas, iftira gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı nitelikteki suçlardan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma suçlarından hükümlü olan subaylar hakkında, **hizmet sürelerine bakılmaksızın Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.** (Ek cümleler:24/6/2021-7329/12 md.) Mahkeme, bu bentte yazılı suçlardan mahkûmiyet veya kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla hapis cezasına mahkûmiyet hâllerinde, mahkûmiyet kararıyla birlikte subayların Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarılmasına karar verir. Bu hususlar mahkeme hükmünde belirtilmemiş olsa da mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarmayı gerektirir. Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarma, askerî rütbe ve memuriyetlerin kaybedilmesi ile subay, astsubay ve Devlet memuru olarak tekrar Türk Silahlı Kuvvetlerine kabul edilmeme sonuçlarını doğurur.»

HAGB Kararlarının 926 sK. m.50/1-d ve m.94/1-c'nin Uygulamasına Etkisi

- ❖ Bahse konu bentlerde HAGB kararlarının bir disiplin yaptırım niteliğinde olan re'sen emeklilik işlemini etkilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır.
 - ❖ Öğreti ve idari yargı kararlarında iki farklı görüş ileri sürülmektedir. Bunlar;
 - Zikredilen bentlerde HAGB kararlarının emekliye sevk işlemlerine mani olmayacağı açıkça belirtilmiş olmasının yanında ceza ile disiplin hukukunun ayrı disiplinler olması ve birbirinden bağımsız olmaları dolayısıyla ceza mahkemesinde HAGB kararı verilmiş olsa dahi bu durum, re'sen emeklilik işleminin uygulanmasına engel teşkil etmez.
 - HAGB kararı, mahkumiyet hükmünün sanık hakkında hiçbir hukuki sonuç doğurmaması neticesini temin ettiğinden, disiplin hukuku bakımından da olsa, sanığa mahkumiyetin sonuçlarının bağlanması, Anayasa m.15/2 ve m.38/4'te garanti altına alınan «masumiyet karinesi» ilkesiyle bağdaşmamaktadır.
 - ❖ Bireysel başvuru kararlarında AYM, disiplin yaptırımının münhasıran HAGB kararlarına dayandırılmasını, masumiyet karinesinin ihlali olarak değerlendirmektedir. (AYM, 13.06.2013, BN. 2012/665; AYM, 02.10.2024, BN. 2019/38905)
-

Re'sen Emekliye Sevk Edilenlere Aylık Bağlanması (01.05.2008 öncesi iştirakçiliği bulunanlar bakımından)

- ❖ Kurum, aylık koşullarını sağlayanlar için emekliye sevk onayıyla birlikte tahsis işlemlerine başlar.
- ❖ Aylık koşullarının sağlanmaması durumunda tahsis işlemi gerçekleştirilmez.
- ❖ Re' sen emekliye sevk edilme hali dışında, idareten veya cezai olarak TSK'dan ayrılan/çıkarılan kişiler de hak kazanma koşullarını sağlamaları halinde taleplerine bağlı olarak kendilerine emekli aylığı bağlanacaktır.

Sigorta Giriş Tarihi	Fiili Hizmet Müddeti	Emeklilik Yaşı
08.09.1999 öncesi	25 yıl	(-)
08.09.1999 – 15.10.2008	25 yıl	61

Re'sen Emekliye Sevk Edilenlere Aylık Bağlanması (İlk defa 01.05.2008 itibariyle m.4/1-c sigortalısı olanlar bakımından)

- ❖ Re'sen emekliye sevk edilme hali dışında, idareten veya cezai olarak TSK'dan ayrılan/çıkarılan kişiler de hak kazanma koşullarını sağlamaları halinde taleplerine bağlı olarak kendilerine emekli aylığı bağlanacaktır.

Gerekli Prim Koşulunun Sağlandığı Tarih	Genel Koşullar (Tam aylık için)			Kolaylaştırılmış Koşullar (Kısmi aylık için)		
	Kadınlar için Yaş	Erkekler için Yaş	UVS Kolları Primi	Kadınlar için Yaş	Erkekler için Yaş	UVS Kolları Primi
30.04.2008 - 31.12.2035	58	60	9000 gün	61	63	5400 gün
01.01.2036 - 31.12.2037	59	61		62	64	
01.01.2038 - 31.12.2039	60	62		63	65	
01.01.2040 - 31.12.2041	61	63		64	65	
01.01.2042 - 31.12.2043	62	64		65	65	
01.01.2044 - 31.12.2045	63	65		65	65	
01.01.2046 - 31.12.2047	64	65		65	65	
01.01.2048'den itibaren	65	65		65	65	

Emekli İkramesi

(15.10.2008 öncesi iştirakçiliği bulunanlar)

- ❖ Aylığın bağlanmasında esas alınan hizmetlerinin tamamının kamu görevlisi olarak geçirilmesi halinde ikramiyeye hak kazanılacaktır (5434 sK. m.89/1)
 - ❖ Aylık, 2829 sK. hükümlerine göre hizmetlerin birleştirilmesi suretiyle bağlanmışsa, ikramiyeye hak kazanabilmek için m.4/1-c kapsamındaki sigortalılığın kıdem tazminatı şartlarına uygun şekilde sona ermesi gerekmektedir (m89/2).
 - ❖ Yukarıda zikredilen düzenlemeler uygulamada eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan sonuçlar yaratabilmektedir. (AYM, 25.02.2025, 2019/41241 B.)
-

Emekli İkramesi

(İlk defa 15.10.2008 itibariyle m.4/1-c sigortalısı olanlar)

- ❖ Aylık tahsisi yapıldığı sırada her hâlükârda son sigortalılık statüsü m.4/1-c kapsamında olmalıdır. (5434 sK. ek m.82)
 - ❖ 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında geçen uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süreleri esas alınarak emekli ikramiyesi ödenebilmesi için; iş kanunlarına tabi olarak çalışmış olanların iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olması, sözleşmeli personel statüsünde çalışmış olanların ise hizmet sözleşmelerinin ilgili mevzuatına göre iş sonu tazminatı veya aynı mahiyette olmakla birlikte başka bir adla ödenen tazminata hak kazanılmasını gerektirecek şekilde sona ermiş olması şarttır. Ayrıca, bu kişilerin, her ne suretle olursa olsun evvelce iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreleri ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreleri, emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınmaz (ek m. 82/2).
 - ❖ Yukarıda zikredilen düzenlemeler uygulamada eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan sonuçlar yaratabilmektedir.
-

Sonuç

❖ Kanaatimizce, askeri kamu görevlilerinin ahlak, yetersizlik ve disiplin nedenleriyle re' sen emekliye sevk edilmelerine ilişkin 5510 sayılı Kanun'un 44. maddesindeki düzenlemeler, hem uygulanma kabiliyetlerini büyük ölçüde yitirilmiş olmaları hem de bir ihtiyaca karşılık gelmemeleri nedeniyle kısmen veya tamamen kaldırılmak suretiyle konunun disiplin hukuku alanına bırakılması;

- 5510 sK.'un sadeleşmesine katkı sağlaması,
- Re' sen emeklilik işlemlerinin iptal edilmesi halinde gündeme gelecek olan tahsis işlemlerinin iptali konusunda Kurumu bürokratik bakımdan rahatlatması (Zira, işlemin iptali için itiraz ve yargı yoluna başvurmayı planlayan sigortalı, tahsis talebinde hiç bulunmayabilir.),
- Bilhassa 2829 sK.'un kapsamına giren kişilerin re' sen emekli edilmeleri halinde, daha sonraki sigortalılık ilişkilerinde farklı bir rejime tabi olmaları dolayısıyla ortaya çıkabilecek belirsiz neticeleri ortadan kaldırması,

bakımından faydalı olacaktır.

Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

ZORUNLULUK İLKESİ PERSPEKTİFİNDEN SAHTE SİGORTALILIK

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI
İstanbul Ticaret Ün. Hukuk Fak.

Prof. Dr. Mahmut KABAKCI
İTÜ İşletme Fak.



- 📌 Kavram ve nedenleri
 - 📌 Zorunluluk ilkesi
 - 📌 Teklik ilkesi
- 📌 Sosyal sigortalarda özel hukukun uygulanması
 - 📌 Sigortalı lehine yorum
 - 📌 Sigortalılık türleri
- 📌 Yargı uygulamasından örnekler
- 📌 Ceza Yargılaması Konusu Olarak Sahte Sigortalılık

SGK, geçen yıl 88 bin 455 kişinin sigortalılığını iptal etti

Kurumun 2023'teki denetimlerinde 1533 iş yerinin sahte olduğu belirlenirken, çalışmadığı halde sigorta primi ödenen ya da sahte iş yeri üzerinden sigortalı gösterilen 88 bin 455 kişinin sigortalılığı iptal edildi.

Özcan Yıldırım |
30.06.2024 - Güncelleme : 30.06.2024



Kavram: Zorunluluk ve teklik ilkelerine aykırı sigortalılık bildirimleri

Neden: Daha kolay şartlarda ve en yüksek aylık ile emeklilik

5502, 5510: Kurumlarda ve mevzuatta çokluktan, tek çatı (+) ve mevzuat birliğine (?) geçiş...

Mevzuatta birlik

- 506 - SSK - 4a
- 1479 - Bağkur - 4b
- 5434 - TC ES - 4c

Hizmet birleştirmesi

- **2829 SK 8:** “Son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca...”
- **5510 SK 53:** “En fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali...”

İsteğe bağlı sigortalılık: 4a vs 4b

Zorunluluk ilkesi

5510 SK 92 “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir”

“Sigortalı olmak, **kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılamaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü** meydana getirmektedir. Kişilerin ve sosyal güvenlik kuruluşlarının bu statünün oluşumundaki rolü, yenilik doğurucu ve iradi bir durum değil, kanun gereği kendiliğinden oluşan statüyü belirlemekten ibarettir” Y10HD 08.10.2018, E.2016/4840 K.2018/7662

SGK T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
SİGORTALI İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİ
(4/A-c kapsamındaki sigortalı için)

A- SİGORTALININ KİMLİK/ADRES BİLGİLERİ									
Soyal Güvenlik Sicil No (T.C. Kimlik No)									
1. Adı	NUFUSA KAYITLI OLDUĞU YER								
2. Soyadı	II								
3. İlk Soyadı	İlçe								
4. Baba Adı	Mahalle								
5. Ana Adı	Cilt No								
6. Doğum Yeri	Aile Sıra No (Hane-Kütük)								
7. Doğum Tarihi	Bünye Sıra No								
8. Cinsiyeti	Erişik : <input type="checkbox"/>	Kadın : <input type="checkbox"/>	12. Yabancı Uyruklu İst. Ülke Adı						
9. Medeni Hali	Evlü : <input type="checkbox"/>	Bekar : <input type="checkbox"/>	13. Emeklilik Sicil Numarası						
14. Kurum Sicil Numarası									
15. İkametgah adresi : Bulvar : Caddesi : Sokak : Dış Kapı No : İç Kapı No : Posta Kodu : Mahalle/Köy : İlçe : İl : 16. İşe Giriş Tarihi : Görevden Ayrılış Tarihi : 17. Görevden Ayrılma Nedeni : www.sgk.gov.tr									
B- 5434 S.K.GÖRE SİGORTALILIKLARI DEVAM EDEN ÇALIŞANLAR									
HİZMET SÜRESİ			EMEKLİLİK KESENEĞİNE ESAS AYLIK UNSURLARI						TUTAR
Yıl	Ay	Gün	Derece / Kademe	Ek Gösterge (Varsa)	Taban Aylık Tutar	Kıdem Aylığı (Yıl-Gösterge)	5434 S.K. Nizamı Madde 70 Maddesi Uyarınca Tespit Edilen Emeklilik Tazminat Tutarı	Toplam Tutar	
C- 5510 S.K. GÖRE İLK DEFA (4/c) KAPSAMINA ALINAN SİGORTALILAR									
HİZMET SÜRESİ			PRİME ESAS KAZANÇ UNSURLARI						TUTAR
Yıl	Ay	Gün	Derece / Kademe	Ek Gösterge (Varsa)	Taban Aylık Tutar	Kıdem Aylığı (Yıl-Gösterge)	Makam Temsili Görev Tazminatı Toplamı	Diğer Tazminatlar	
D- İŞYERİ BİLGİLERİ									
İşyerinin (Kurumun) Adı									
Sigortalının en son görev yaptığı birimin adı									
İşyerinin (Kurumun) Adresi									
Bulvar : Caddesi : Sokak : Dış Kapı No : İç Kapı No : Mahalle/Köy : İlçe : İl : Posta Kodu : 11. ÜNİTE KODU : ESKİ YENİ : SAYMANLIK KURUM NUMARASI : İL KODU : İLÇE KODU : 12. ÇSGB İŞ KOLU KODU : M : MESLEK KODU : ÇSGB BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO : BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NO : İL : Yukarıdaki bilgilerin ilgili adına doğruluğunu kabul ederim : Adı Soyadı : Unvanı : Mühür veya Kaşe / İmza : www.sgkrapor.com									



- **5510 SK 53** (Sigortalılık hallerinin birleşmesi): “... sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde öncelikle aynı maddenin...”
- **5510 SK 54** (Aylık ve gelirlerin birleşmesi): “Bu Kanuna göre bağlanacak aylık ve gelirlerin birleşmesi durumunda...”
- “Sosyal Güvenlik Hukukumuzda ‘sosyal sigortalarda çokluk’, bir başka anlatımla bireylere olabildiğince sosyal sigorta hakkı tanıma, ‘yararlanmada ve yükümlülükte teklik’ ilkesi egemen olup, buna göre, aynı tarihlerde farklı sosyal güvenlik kuruluşları kapsamında bulunulamaz ve çifte sigortalılık olarak adlandırılan bu statü kanun hükümleriyle engellenmiştir” Y10HD 29.11.2021 E. 2020/5631 K.2021/14981

Sosyal Sigortalar Hukukunda Özel Hukukun Uygulanması

- Sosyal Sigortalar Hukuku: (Karma değil) Kamu Hukuku dalıdır
- "... İş ve sosyal güvenlik hukukuna hakim prensip olan işçi ve sigortalı lehine yorum ilkesinden söz edilerek, yasalarda açıkça belirtilen tanımların dışına çıkılmasına imkan bulunmamaktadır ..." YHGK 8.3.2006 E. 2006/21-15 K. 2006/58
- 4 S. CBK 403/2: "... mevzuatın hükümlerini uygulamak kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 sayılı Kanunda ve bu Bölümde hüküm bulunmayan durumlarda **özel hukuk hükümlerine** tabi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur".

İdari Hizmet Kusuru

4 SCBK 405/2, b: “Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda **bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak**”

“Davalı Kurumun davacıya yaşlılık aylığı bağlanabileceğini bildirmesi üzerine, bu bildirimde güvenerek davacı işinden ayrıldığı için ve Kurum bilahare hesabı yanlış yaptığını ve aylık bağlanamayacağını bildirmesi nedeniyle, davacının işinden ayrılıp işsiz kalmasından dolayı Kurumdan gerçek zararını istemesi mümkündür. Zira, **Kurumun eylemi sigortalı yönünden haksız fiil teşkil eder**”, YHGK 8.12.1999 E. 1999/10-995 K. 1999/1011

Kanunu bilmemek mazeret değildir

“Davalı Kurumun, davacıya yanlış bilgi vermekle kusurunun bulunduğu açık olmakla birlikte, **davacının da yasayı bilmemesi mazeret sayılmaz**” Y21HD 09.02.2012 E. 2010/5547 K. 2012/1342.

Objektif iyiniyet: Kimse kendi hukuka aykırı işlemine dayanarak hak/menfaat elde edemez.

TBK 51: “Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, **durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını** göz önüne alarak belirler»

TBK 52: “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya **zararın doğmasında** ya da artmasında **etkili olmuş** ... ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir”

- 1. Zorunlu sigorta: 5510 SK 7:** “Sigorta hak ve yükümlülükleri...(a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya.. başladıkları tarihten.. itibaren başlar”; **23** “Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde... meydana gelen iş kazası... sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.”
 - 2. İsteğe bağlı sigorta** (zorunluluk ilkesinin istisnası, sahte sig. = isteğe bağlı?)
 - 3. Şekli (formel) sigorta:** Koşullarda yanılığ sonucu doğan bu sigorta ilişkisine “maddi hukuka ilişkin şekli sigorta ilişkisi” adı verilmektedir (5510 SK 53/5)
- “Birinci fıkra hükmü saklı olmak üzere sigortalının, bu madde hükmüne göre **sigortalı sayılması gereken sigortalılık halinden başka bir sigortalılık hali için prim ödemiş olması** durumunda, ödenen primler birinci fıkraya göre esas alınan sigortalılık hali için ödenmiş ve esas alınan sigortalılık halinde geçmiş kabul edilir”
- **Hataya düşenin sigortalı ya da Kurum olması fark etmez...**
 - **Önemli olan iyiniyet...**

4. Fiili sigorta ilişkisi: Fiili iş ilişkisi

TBK 394/3 “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur”.

YİBGK 18.06.1958 E. 1957/20 K. 1958/9

5. Geçersiz (sahte, hayali) sigorta ilişkisi: Doğmamış (olmayan) bir sigorta ilişkisine dayalı sigortalılık tescili ile prim ödemeleri

5510 SK 89: “Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler... faizi ile birlikte geri verilir... Ancak Borçlar Kanunu'nun 65 inci maddesi hükmü saklıdır”

TBK 81: “Hukuka veya ahlaka aykırı bir sonucun gerçekleşmesi amacıyla verilen şey geri istenemez”

Geçersiz (sahte) sigorta ilişkisi

Değerlendirme esasları hizmet tespiti davaları ile aynı: Araştırmanın kapsamı

- “*Sahte sigortalılığa* dayanan davalar hizmet tespiti içerikli olmakla, davanın yasal dayanağını oluşturan 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinde bu tür hizmet tespiti davalarının kanıtlanması yönünden özel bir yöntem öngörülmemiştir. Kimi ayırık durumlar dışında resmi belge ve yazılı delillerin bulunması sigortalı sayılması gereken sürelerin saptanmasında güçlü delil olmaları itibariyle sonuca etkili olurlar. Ne var ki bu tür kanıtların bulunmaması halinde somut bilgilere dayanması inandırıcı olmaları koşuluyla bordro tanıkları veya iş ilişkisini bilen komşu işyeri çalışanları gibi kişilerin bilgileri ve bunları destekleyen diğer tanıklarla dahi sonuca gitmek mümkündür. Bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunlu olup mahkemece, tarafların sunduğu deliller ile yetinilmemeli, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili hükümleri esas alınarak kendiliğinden araştırma ilkesi benimsenmeli, sigortalılığın kabulü ve hüküm altına alınabilmesi için hizmet akdinin ve eylemli çalışmanın varlığı ortaya konulmalıdır” **Y10HD 26.06.2025**
3004/10656

04.05.2011-08.09.2011 tarihleri arasında 126 gün 4a sigortalılığı

01.10.2013 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı tahsisi

30.06.2017 tarihli denetmen raporu: işyerinin 15.03.2010 tescil tarihinden itibaren *sahte sigortalılık* bildirimleri için kullanıldığı, gerçek ve fiili bir çalışmanın söz konusu olmadığı, tespit edilmiş ve davacının sigortalılığına esas çalışmanın da buna bağlı olarak gerçek ve fiili olmadığı...

ID: Davacının çalışmalarının gerçek olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne...

Y: Sigortalılık bildirimlerinin yapıldığı işyerinin faal olup olmadığına ilişkin herhangi bir araştırma yapılmamıştır, davaya konu dönemde bordrolarda yer alan ancak davacı gibi sigortalılık süreleri iptal edilen sigortalıların beyanları davaya konu çalışmanın gerçek ve fiili olduğunu kabul için yeterli değildir.

“Tüm bu araştırmalar sonucunda, öncelikle işyerinin varlığı ve faaliyetleri, ardından davacının fiili çalışma olgusu ve davaya konu Kurum işleminin gerçekliği hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak biçimde açıklığa kavuşturulmalı; toplanan deliller birlikte değerlendirilerek, ulaşılan sonuca göre karar verilmelidir” **Y10HD 09.09.2025 4076/11525**

“Somut olayda, her ne kadar davacının 06.03.2015- 01.01.2017 tarihleri arasındaki 4/1-a kapsamındaki hizmetlerinin iptal edilmesine yönelik Kurum işlemi yönünden davacının çalışmalarının fiili olmadığına dair Mahkeme tespiti yerinde ise de aylık koşulları değerlendirilirken yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler de göz önünde bulundurularak, davacının iptal edilen sigortalılık süresi dışında, mevcut prim ödeme gün sayısı belirlenerek irdeleme yapılmalı, **davacının aylık-kısmi aylık şartları bu kapsamda ve yargılama sırasında oluşması halinde istemi durumunda bağlanabileceği hususu gözetilmeli (Sigortalı lehine yorum +)**, davacı adına davalı Kurum tarafından çıkarılan yersiz ödeme borç miktarı da buna göre belirlenmeli, davacı istemi bu çerçevede değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Y10HD 18.06.2025 2346/927

“Mahkemece, ... davacının hizmet cetvelinde 04.11.1986- 11.08.2014 tarihleri arasındaki tüm çalışmalarının tekstil işyerlerinde geçtiği, **yaşlılık aylığı bağlanmadan önce 30.04.2014 tarihinde 2 çocuğu için 664 gün doğum borçlanması yaptığı ve daha doğum borçlanması hakkının bulunduğu, ayrıca isteğe bağlı sigortalı olarak prim ödeyebileceği anlaşılan davacının 22 gün için sahte sigortalılık yaptırmasının hayatın olağan akışına aykırı** olacağı gibi, davalının sahte bildirim ile ilgili bir dahlinin olmayabileceği dikkate alınarak, 22 günlük 4/a çalışmasının eksik olduğu gerekçesi ile yaşlılık aylığının iptal edilmesi ve kendisine yersiz ödeme çıkartılması işlemlerinin hak ve nesafet kurallarına aykırı olacağı, ... ve kanunla korunmayacağı ilkesi göz önüne alınarak, hukuka aykırı olmayan Kurum işleminin iptali gerektiği ...

.... mahkemenin kabul kararı ve uyuşmazlığa yaklaşımı yerinde değildir. **Davacının 07.03.2013- 28.03.2013 tarihleri arasındaki 22 günlük çalışmasının geçersiz sayılması halinde tahsis koşullarından 5150 prim gün şartının gerçekleşmediği sabittir.** Ancak davacının hizmet cetvelinde 2016 yılında 11.02.2016 - 28.03.2016 tarihleri arasında 47 gün, 08.07.2016 - 30.09.2016 tarihleri arasında 84 gün, 4/a kapsamında sigortalı olması ve eksik kalan 22 prim gününün 2016 yılında geçen çalışmalarından tamamlanması halinde yeniden aylık şartlarının oluşması karşısında; 2016 yılında geçen çalışmalara göre tahsis koşullarının yerine geldiği tarih itibariyle aylığa hak kazanacağı değerlendirilmeli... Y10HD 13.01.2025 E. 2024/10469 K. 2025/377

Sahte tarım Bağkur sigortalılığının, isteğe bağlı Bağkur'a tahvili

“Davacı ... 09.12.1994 tarihli talebine istinaden 01.01.1995 tarihinde 2925 sayılı tarım sigortasına dahil olduğunu, 2015 yılı sonuna kadar düzenli olarak primlerini ödediğini, müvekkilin 2925'e göre prim, yıl ve yaş şartlarını doldurup 15.01.2020 tarihinde davalı Kurumun yönlendirmesi ile tahsis talebinde bulunduğunu, fakat bu talebin 29.04.2020 tarihli Yazı ile müvekkilin yurtdışında olması nedeniyle primlerinin iptal edildiği gerekçesi ile reddedildiğini... 2925 sayılı Kanun'a tabi sigortalılığının geçerli olduğunun tespiti ile 15.01.2020 tahsis talebini izleyen ayı takip eden aydan itibaren tüm aylıklarının yasal faizi ile birlikte müvekkile ödenmesini

Davacının terditli olarak açtığı eldeki davada, Mahkemece davacının 24.06.2002-01.01.2016 tarihleri arasındaki 2925 sayılı Kanun'a tabi sigortalılık süresinin iptaline yönelik Kurum işleminin iptali talebinin reddine karar verildiği, davacının ödediği primler dolayısıyla; 01.07.2002-30.09.2008 tarihleri arasında (mülga 506 sayılı Kanun 85. madde) 5510 sayılı Kanun 4/a statüsünde 1125 gün, 01.10.2008-30.12.2015 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun 4/b statüsünde 1305 gün olmak üzere toplam 2430 gün (6 yıl 9 ay) isteğe bağlı sigortalı sayılmasına, aksi yöndeki Kurum işleminin iptaline karar verildiği anlaşılınca, davacının 2925 sayılı Kanun kapsamında ödediği primlerin isteğe bağlı sigortalılık süresi olarak kabulü yönündeki istemi karşısında, davacı yanın ödediği primlerin ne kadar süreye karşılık geldiği hususu davalı Kurumdan sorulmadan, yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur” **Y10HD 14.05.2025 1454/8180**

İptal edilen sürelerden sonra hizmet birleştirmesi hükümlerinin yeniden uygulanması

- “... Somut olaya dönüldüğünde; davacı sigortalının *sahte sigortalılığa* dayalı 4/1-a kapsamındaki bir kısım çalışmalarının fiili olmadığına anlaşılması karşısında, davalı Kurumun *sahte sigortalılığa* dayalı iptal işlemi yerinde olup, davacının terditli talebi de gözetilerek; davacının son 4/1-a hizmetinin 1260 gün olmaması nedeniyle davacıya 01.11.2010 tarihi itibarıyla 506 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı bağlanması mümkün olmayıp, davacının 01.06.2002 tarihi itibarıyla toplam hizmet süresinin 4461 gün (4233 gün 4/1-b hizmeti) olduğu bu durumda ... kısmi aylık yönünden 15 yıl 58 yaş ve 5400 gün prim ödeme koşullarını birlikte taşıması halinde davacıya 1479 sayılı Kanun'un Geçici 10. maddesine göre 1479 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı bağlanması gerekeceği, davacının 1479 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları incelendiğinde; **davacının; "yeni bir tahsis istemine gerek kalmaksızın" 58 yaşını ikmal ettiği 12.10.2012 tarihini izleyen aybaşı olan; 01.11.2012 tarihinden itibaren;** 1479 sayılı Kanun'un "Geçici 10. maddesi" gereğince yaşlılık aylığına hak kazandığının kabulü gerekeceği ve davacının 1479 sayılı Kanun'un Geçici 10. maddesi hükmü uyarınca 58 yaş şartını doldurduğu 12.10.2012 tarihini izleyen aybaşı olan 01.11.2012 tarihinden itibaren 4b yaşlılık aylığı hak kazandığının tespitine dair Mahkeme kabulü de isabetlidir.
- Öte yandan davacıya 58 yaşını ikmal ettiği 12.10.2012 tarihini izleyen aybaşı olan 01.11.2012 tarihinden itibaren 1479 sayılı Kanun'un Geçici 10. maddesi kapsamında (15 yıl 58 yaş ve 5400 gün prim ödeme koşulları kapsamında) yaşlılık aylığı bağlanmış olması karşısında; davacıya 01.11.2010 ile 01.11.2012 arası dönem yönünden 4/1-a kapsamında ödenen yersiz aylıkların tamamı ile 01.11.2011 sonrası dönemdeki fark aylıklar kapsamında sorumlu olacağı tartışılıp irdelenmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir”. **Y10HD 25.06.2025 4935/10558**

Sigortalı hizmetlerin fiilen çalışılan yerden başka bir işyerinden bildirimi

01.03.1976 – 03.12.2004 döneminde 506 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalılığı bulunan 15.09.1956 doğumlu davalıya, anılan Kanunun geçici 81/B maddesi gereğince 5215 prim ödeme gün sayısı üzerinden 01.01.2005 tarihi itibarıyla yaşlılık aylığı bağlandığı, 01.03.2004 – 03.12.2004 tarihleri arasında tam gün üzerinden eksiksiz sigortalılık bildirimlerinin gerçekleştirildiği dava dışı işveren Mehmet Karaaslan'a ait 11077252 sicil numaralı işyeri hakkında davacı Kurumca yapılan denetim ve araştırma sonrasında söz konusu bildirimlerin fiili çalışmaya dayanmayıp gerçeğe aykırı olduğu saptanarak davalının 273 günlük bildirim ve tahsis koşullarını yitirmesi nedeniyle de aylığının iptal edildiği, 01.01.2005 – 24.11.2011 döneminde yersiz ödendiği ileri sürülen aylıkların yasal faiziyle birlikte kendisinden geri alınması için başlatılan icra takibine yasal süresinde itiraz edilmesi üzerine işbu davanın açıldığı anlaşılmakta olup **davalının cevap olarak, İ... Şti.'ne ait işyerinde çalışmasına karşın bildirimlerinin kendisinin bilgisi olmaksızın yukarıda değinilen işyerinden yapıldığını ileri sürdüğü ...**

Yukarıdaki yasal düzenlemeler ve açıklamalar ışığında dava değerlendirildiğinde, bildirimlerin yapıldığı işyerinde hizmetin gerçekleşmediği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamakta olup davanın sonuçlandırılabilmesi, davalının ileri sürdüğü çalışma olgusunun ortaya konulmasını gerektirdiğinden çalışmanın geçtiği ileri sürülen işyeri işvereni yönünden 506 sayılı Kanunun 79/10. maddesine dayalı hizmet tespiti davası açması için kendisine uygun süre tanınmalı, anılan tespit davasının varlığı, değinilen 165. madde kapsamında değerlendirilerek elde edilecek sonuca göre hüküm kurulmalıdır. **Y10HD 27.11.2014 E. 2014/3683 K. 2014/24847**

- Eldeki davada, 01.09.2011-30.09.2011 tarihleri arasında dava dışı ... sicil sayılı ... iş yerinden ve 01.10.2011-30.11.2011 tarihleri arasında dava dışı ... sicil sayılı ... iş yerinden sigortalılık bildirimleri bulunan ve bildirimleri iptal edilen davacıya 01.01.2012-19.10.2017 tarihleri arasında alınan yaşlılık aylıklarına yönelik olarak borç tahakkuk ettirildiği....
- Mahkemece **hizmet tespiti talebi yönünden hak düşürücü sürenin geçtiği**, davacının yaşlılık aylığı koşullarını kaybetmiş olması nedeniyle bu talebin de reddine karar verildiği anlaşılmaktadır.
- 02.04.2018 tarih ve 2018/EK/66 sayılı rapor ile *sahte sigortalılık* kapsamında değerlendirme yapılarak söz konusu iş yerlerinden davacıya ait sigortalılık bildirimlerinin sahte olması nedeniyle iptaline karar verilmiş olup davacı da bu işverenleri tanımadığını, davalı... Plastik ... Ltd. Şti. nezdinde çalıştığını iddia etmektedir.
- ... davacının iptal edilen çalışmalarının davalı işveren nezdinde geçtiği iddiasıyla davanın açıldığı, **her ne kadar iptal edilen çalışma süreleri 2011 yılına ait ise de bordro düzenlenmek suretiyle davacının çalışmalarından davalı Kurumun haberdar olduğu, Kurum tarafından düzenlenen 2016 ve 2018 tarihli denetmen raporlarıyla davacının çalışmalarının iptali nedeniyle davanın 26.06.2019 tarihinde açıldığı, buna göre hak düşürücü sürenin söz konusu olmadığı**, davacının sigortalılık bildirimlerinin iptalinden sonra hak düşürücü süreyi geçirmeksizin süresi içinde eldeki davayı açtığı dikkate alındığında... Y10HD 27.02.2025 E. 2024/13094 K.2025/3117

- ... 01.10.2008 öncesi (4c > önce başlayan vs baskın olan)
- 01.10.2008-28.02.2011 arası (4c > önce başlayan)
- 01.03.2011 sonrası (4c > 4a > 4b)

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının ortağı olduğu Ltd. Şti.'ye ait olan işyeri/işyerlerinden davalı Kurum'a 506 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun 4/a kapsamında bildirilen çalışmalar hizmet akdine dayalı olmadığından, diğer bir deyişle bu çalışmalar vekalet akdine dayalı olduğundan 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun 4/a kapsamında sigortalılığın kabulünün mümkün olmadığı, kurumun resen davacının 4/b kapsamında sigortalı olmasına ve 4/a sigortalılığın iptaline dair işleminin yerinde olduğu....

Davacının ihtilafli dönem yönünden 4/a sigortalı olduğu, kesintisiz devam eden eski SSK - yeni 4/a hizmetlerinin tespiti, 4/a sigortalılığın ilk işe girişinden itibaren devam ettirilmesi, SSK'nın 4/b sigortalılığına ilişkin resen yapılan kayıt ve tescillerin kaldırılmasına yönelik davasında haksız olduğu kanaatine varılarak davanın reddine karar verilmiştir. **Y10HD 04.10.2023 7111/9191**

KARŞI OY GEREKÇESİ: Sosyal Güvenlik Kurumunun 28.09.2008 tarih ve 27011 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan ... Tebliğinin “V. Sigortalılık Hallerinin Çakışması Başlıklı” bölümünün 9 uncu maddesinde “**01.10.2008 tarihinden önce 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı oldukları halde, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden bu Kanun'un 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi prim ödemesi olanların sigortalılıkları kesintiye uğrayıncaya kadar devam ettirilir**” şeklinde düzenleme ile 5510 sayılı Kanun'un yürürlük tarihinden önce başlayan sigortalılığın kesintiye uğrayıncaya kadar devam edeceği belirtilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının limited şirketin kurucu ortağı olduğu ve limited şirkette aynı zamanda müdür olarak temsil ettiği kurumun 2003 yılında dahi bilgisi dahilindedir. Davacının şirket ortağı olduğu başlangıçta 4/b kapsamında sigortalılığının başlatılması gerekirken kurum tarafından bu olgu bilindiği halde primler 4/a kapsamında tahsil edilmiş ve yaklaşık 14 yıl sonra kurum tarafından hizmet akti ile çalışmadığı, şirket ortağı ve temsilcisi olduğu, bu nedenle 4/a kapsamında sigortalı olamayacağı, 4/b kapsamında sigortalı olması gerektiği, primlerin 4/b kapsamında değerlendirilerek davacı sigortalının istemi reddedilmiş, alınan primler 4/b kapsamında işveren payı düşüldükten sonra değerlendirilerek aktarılmış ve borç çıkarılmıştır.

- Dava, davalı Taner Türkmen'in davacıya ait iş yerinde 13/08/2011-04/10/2011 ve 05/10/2011-08/06/2012 tarihleri arasında sigortalı olarak çalışmadığının tespiti istemine ilişkindir. Mahkemece “davalı Taner Türkmen'in işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin **davacının e-bildirge şifresiyle yapılmış olduğu, buna ilişkin davacının şikayeti ile ilgili kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilmiş olduğu**” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.
- Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacının işyerinden davalı adına verilen 13.08.2011, 05.10.2011, 23.10.2011 tarihli işe giriş bildirgelerinin mevcut olduğu, davacıya ait işyerinin 19.10.2010 tarihinde kanun kapsamına alındığı, davacı Erdal Açıkgoz'ün şikayeti üzerine davalı Taner Türkmen ile Kadir Murat Aydaner (işyeri muhasebecisi) hakkında dolandırıcılık ve resmi belgede sahtecilik suçlarından soruşturma yürütüldüğü, soruşturma sonucunda kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar verildiği, davalı işçinin işbu davada, savcılıkta ve SGK denetmenine dava konusu çalışma hakkında ifade verdiği anlaşılmaktadır.
- Somut olayda davacının e-bildirge şifresinin işyeri muhasebecisinde bulunması ticari hayatın olağan akışına uygun olup; bordro tanıkları dinlenmeden, davalı işçinin hizmet cetveli dosya arasına alınmadan, davalı işçinin de ifadesinin alındığı SGK denetmen raporu ve sonucu getirilmeden, davalı işçinin Bursa'da çalışmadığı yönündeki beyanı ve Dalaman'daki çalışmaya ilişkin ise çelişkili ifadeleri dikkate alınmadan davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Y21HD 26.11.2018 E.2017/3641 K. 2018/8658

Dava, davacının yaşlılık aylığının iptaline yönelik Kurum işleminin iptali istemine ilişkindir. Davaya konu somut olayda; davacı, Kurumca, vergi ve oda kaydına dayalı olarak, 29.04.1982 tarihinden itibaren anılan Yasal düzenlemeler çerçevesinde zorunlu sigortalı olarak kabul edilerek 01.06.1998 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlandığı, oda kayıtlarındaki usulsüzlükler nedeni ile 03.05.1985-14.02.1988 tarihleri arasındaki sigortalılığın iptal edilmesi sonrası tahsis şartları oluşmadığından yaşlılık aylığının başlangıçtan itibaren iptal edildiği anlaşılmaktadır. İhtilaf konusu dönemde, oda kayıtlarındaki sahtecilik belirgin olup anılan yasal düzenlemeler çerçevesinde davacı yönünden zorunlu sigortalılık şartlarının bulunmadığı sabit olduğundan Kurumun başlangıçtan itibaren yaşlılık aylığının iptali işlemi yerindedir. **Y10HD 07.03.2016 E. 2016/1355 K. 2016/2519**

... Kurum işlemine dayanak kılınan Sosyal Güvenlik Kontrol Memurluğu Raporu'nda yer alan, işverene ait işyerinin 15.08.2007 tescil tarihinden itibaren hiçbir dönemde 4 sigortalıdan daha fazla bildirimının bulunmadığı, 2008 yılının Mart ayına ait prim ve hizmet belgesinde (3) sigortalı kayıtlı iken bunun Nisan ayında 11 kişiye çıktığı, denetim sırasında işyerinde bir kişinin çalışmakta olduğunun belirlendiği, bildirimlerin okul çağındaki küçük yaştaki sigortalılara yönelik olup, bildirilen sürelerin nisan ayında bir gün, mayıs ayında 14 ile 30 gün arasında değiştiği, katalog çekimi ile ilgili fotoğraf, fatura ve benzeri bilgi ve belgelerin bulunmadığı, sonuç olarak hizmet akdi unsurları ve fiili çalışma olgusunun bulunmayıp, 30.04.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanundan önceki yasal düzenlemenin tanıdığı haklardan faydalanmak amacı ile bildirimlerin yapıldığı, bu hali ile Kurumun sigortalılık tescillerinin iptal edilmesi gerektiği yönündeki görüş, bulgu ve saptamalarının aksinin yargılama aşamasında kanıtlanamadığı belirgindir. Y10HD 23.03.2025 E. 2014/10674 K.2015/5411

TCK 244: Bilişim sistemine veri yerleştirme, değiştirme, verileri bozma ve yok etme

TCK 204: Resmi belgede sahtecilik

“Dava konusu olay; sanığın sahibi olduğu şirkette temyiz dışı sanık ...'in gerçekte fiilen çalışması olmadığı halde çalışıyormuş gibi *Sosyal Güvenlik Kurumuna* ait elektronik ortamda işe giriş bildirgesi düzenleyerek bilişim sistemine veri yerleştirme suçunu işlediği iddiasına ilişkindir.

... *Sosyal Güvenlik Kurumu* ile işveren arasında yapılan protokol gereğince *Kurumca* işverene verilen yetki kapsamında işveren tarafından kullanıcı adı, sistem şifresi ve işyeri şifresi kullanılarak düzenlenen elektronik beyan niteliğindeki işe giriş bildirgesinin işverence veya işverenin yetki verdiği kişi tarafından onaylanması ile *Sosyal Güvenlik Kurumuna* ait olan ve *kurum* görevlilerince oluşturulup yönetilen bilgi işlem ortamının veri tabanında kayıtlar oluşmaktadır.

Bu nedenle 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*'nun 100 üncü maddesine göre; elektronik ortamda verilen işe giriş bildirgelerindeki beyanın doğruluğu ve gerçek olup olmadığının *kurum* görevlilerince denetleneceği, tali şekilde denetime tabi olan bu beyanın tek başına hukuki değer taşıdığı kabul edilmelidir.

... Kamu *kurumu* olan *Sosyal Güvenlik Kurumu* tarafından sisteme giriş yetkisi verilen kişinin bu yetkisinin hukuka ve usule uygun veri girişi ile sınırlı olduğu kuşkusuzdur...

Ancak 5510 sayılı Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, katılan *kurum* ile yapılan sözleşmeye istinaden *kurumun* verdiği şifreyle elektronik ortamda hazırlanan işe giriş bildirgeleri adli ve idari makamlar nezdinde *resmi belge* niteliğinde olduğu kabul edilmiştir.

Bu nedenle 5510 sayılı Kanununun 100 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca *resmi belge* sayılan elektronik işe giriş bildirgesinin içeriğinin gerçeğe aykırı şekilde oluşturulmasından ibaret eyleminin 5237 sayılı Kanununun 204 üncü maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen suçun seçimlik hareketlerinden *resmî belgenin sahte* olarak düzenlenmesi tipiklik hareketini oluşturduğu kabul edilmelidir.

Gerçeğe aykırı elektronik işe giriş bildirgesi düzenlenmesi hâlinde bu durumda eylemin 5237 sayılı Kanununun 204 üncü maddenin birinci fıkrasında düzenlenen *resmî belgede sahtecilik* suçunu mu yoksa 5237 sayılı Kanununun 244 üncü maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen sisteme veri yerleştirme suçunu mu oluşturduğu tartışması ortaya çıkmaktadır.

Bu şekilde elektronik ortamda düzenlenmesi gereken işe giriş bildirgelerinin 5510 sayılı Kanun'unun 100 üncü maddesi gereğince adli ve idari makamlar nezdinde resmî *belge* niteliğinde olduğu ve elektronik ortamda *sahte* işe giriş bildirgesi düzenlemenin TCK'nın 204. maddesinin birinci fıkrasında yer alan resmî *belgede* sahtecilik suçuna göre özel norm niteliğinde olan aynı Kanun'un 244. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasındaki kamu *kurumuna* ait bilişim sistemine veri yerleştirme suçunu oluşturduğu ve bu şekilde 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (5237 sayılı Kanun) 244 üncü maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları gereğince cezalandırılması gerektiği ...

KARŞI OY GEREKÇESİ: TCK.nın 244. maddesi "topluma karşı suçlar" kısmında düzenlenmiş olup madde gerekçesinde de açıklandığı üzere "bilişim sistemlerine yöneltilen ızzar fiilleri özel bir suç haline getirilmiştir." ... Oysa yetkili kişi tarafından, iş yerinde çalışmayan bir kişinin çalışmış gibi sisteme girilmesi sisteme zarar vermediği gibi zarar verme tehlikesi de yaratmamaktadır. Eylemin sabit görülmesi halinde ancak idari bir tasarrufla işlemin iptali ve başka idari yaptırımlar söz konusu olabilecektir....Bu nedenlerle sanığın eyleminde bilişim sistemine veri yerleştirme suçunun unsurları oluşmadığından **Y8CD 23.10.2024 E.2023/4361 K. 2024/7988**

SABRINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ...

İbrahim SUBAŞI - Mahmut KABAKCI

SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSALLAŞMASI ve SAĞLIK SİSTEMİNİN DÖNÜŞÜMÜ

**Akademik Sosyal Güvenlik Platformu
(ASGP)**
Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin
Kronik Problemleri Çalıştayı

Dr. Ergin DİNÇ
Türk Metal Araştırma ve
Eğitim Merkezi (TAEM)
Başkanı

SUNUM PLANI

1 Refah Devletinin Temel Göstergeleri ve Yükselişİ

2 GSS Öncesi Fon Akışı ve Sağlık Harcamalarının Dağılımı

- SB Hastanelerinde Döner Sermayenin Gelişimi

3 Finansallaşmanın Kurumsal Aracı: GSS ve Sonrası Durum

4 Sektöre Göre

- Müracaat Sayıları ve Patlayan Talep
- Hastane ve Yatak Sayıları
- Yoğun Bakım ve Yenidoğan Yatak Sayıları
- Yatan Hasta ve Ameliyat Sayıları
- Tıbbi Cihaz Dağılımı ve Kullanımı

5 Erişim Engelleri ve TSS Piyasası

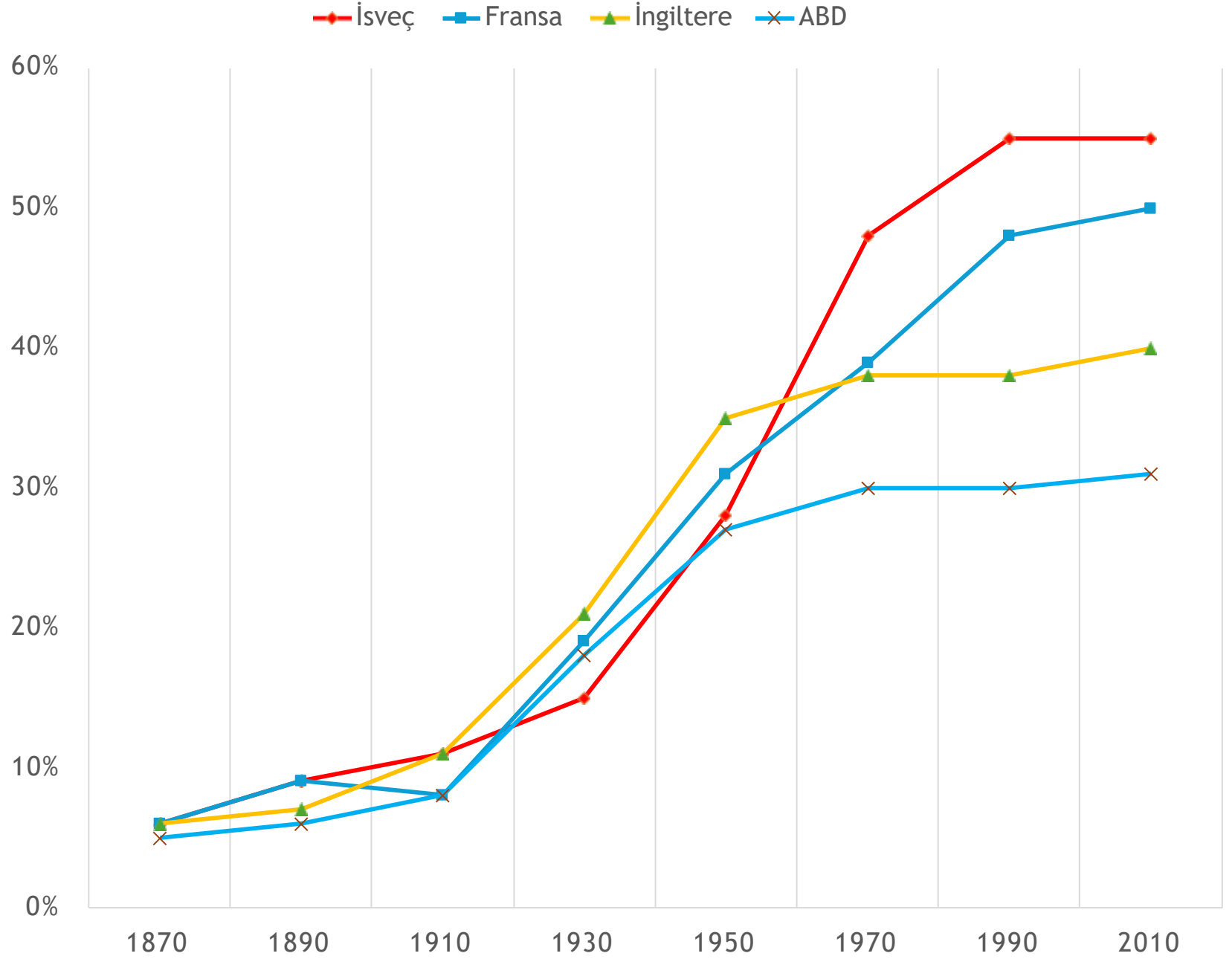
6 Kamu-Özel İşbirliği (Şehir Hastaneleri)

7 Beşeri Sermaye ve Hekim Göçü

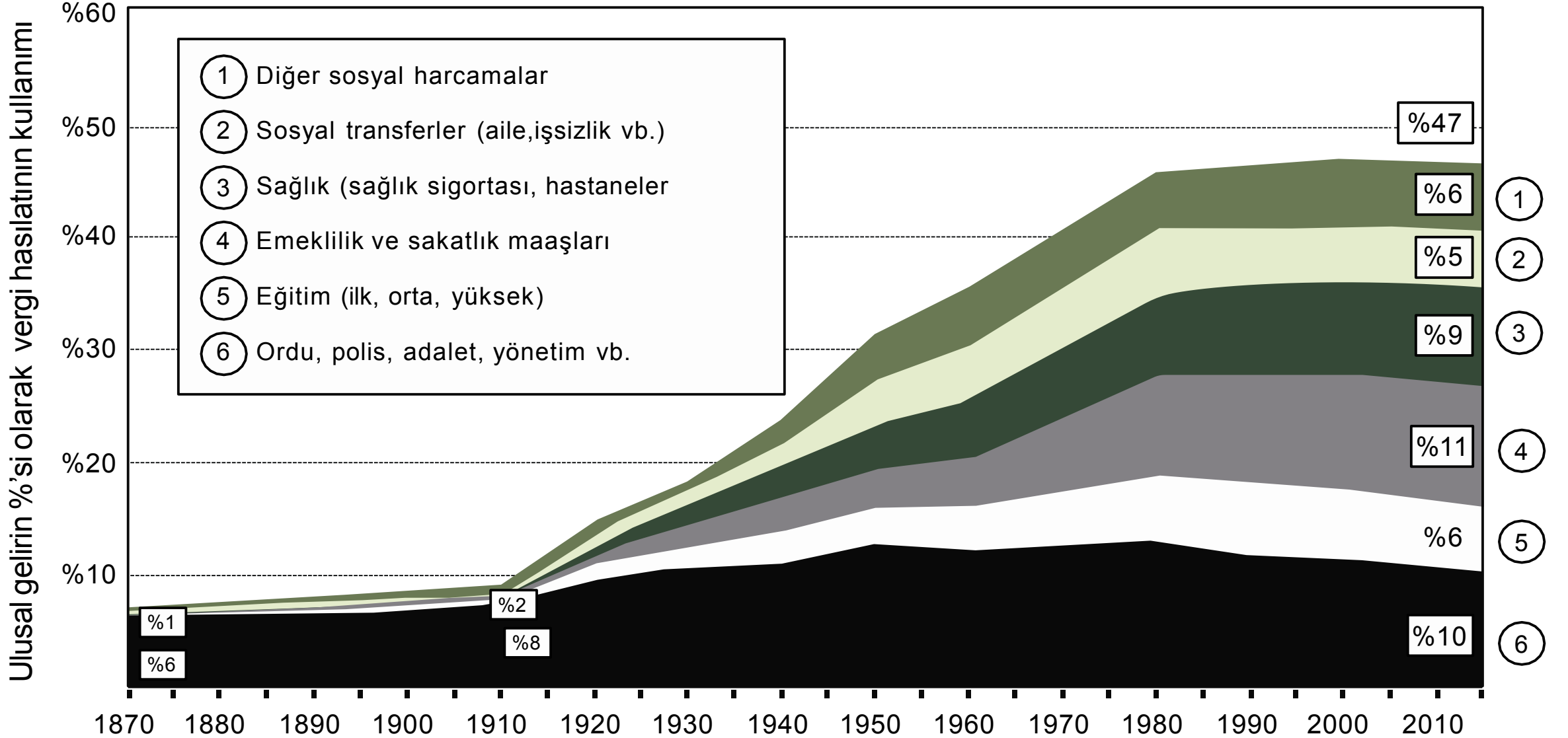
8 Sektöre Göre Sağlıkta Memnuniyet

Zengin
Ülkelerde
Vergi
Gelirinin
Seyri
(1870-2010)

TOPLAM VERGİ GELİRİ
(MİLLİ GELİRİN YÜZDESİ OLARAK)

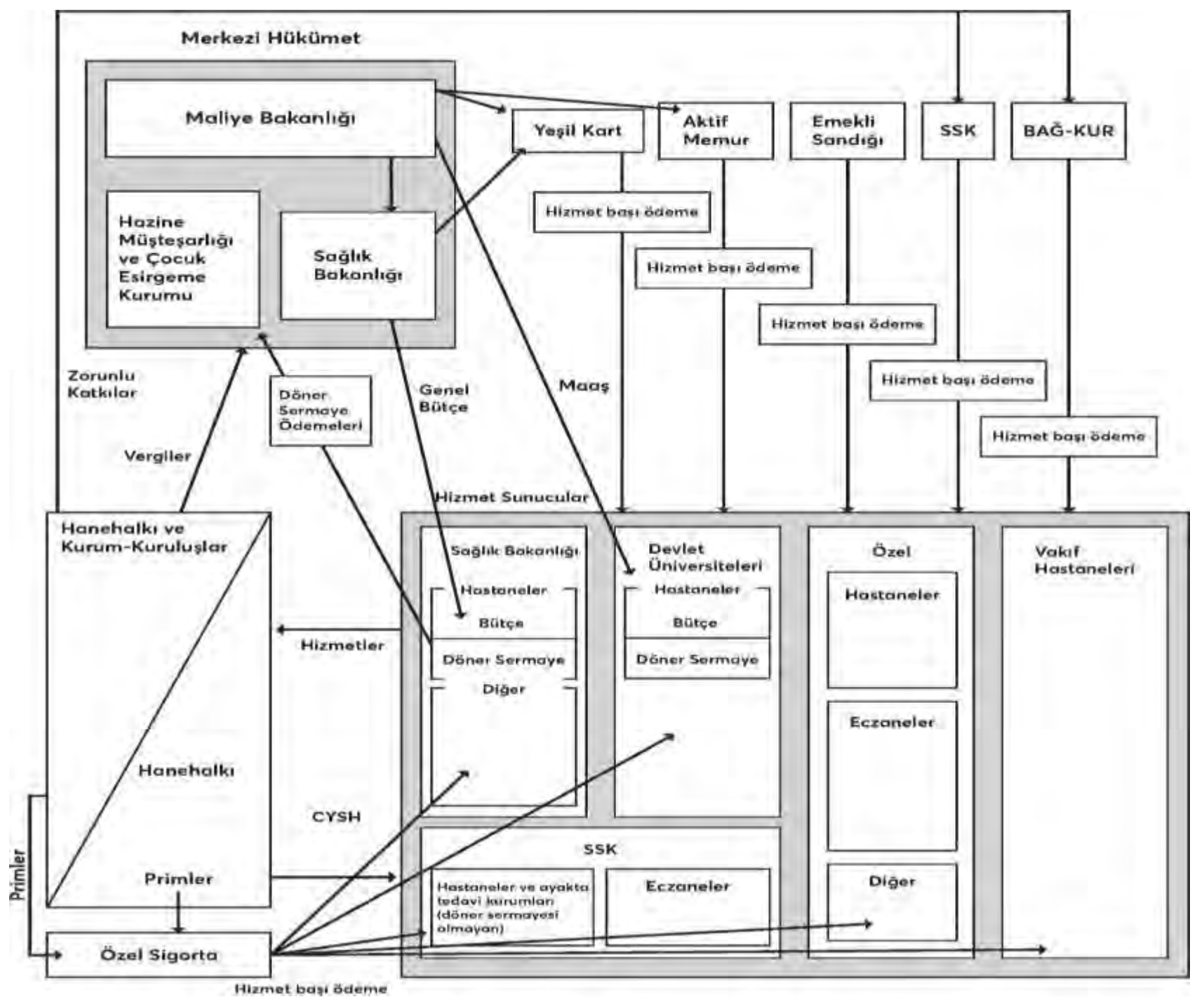


Avrupa'da Sosyal Devletin Yükselişi

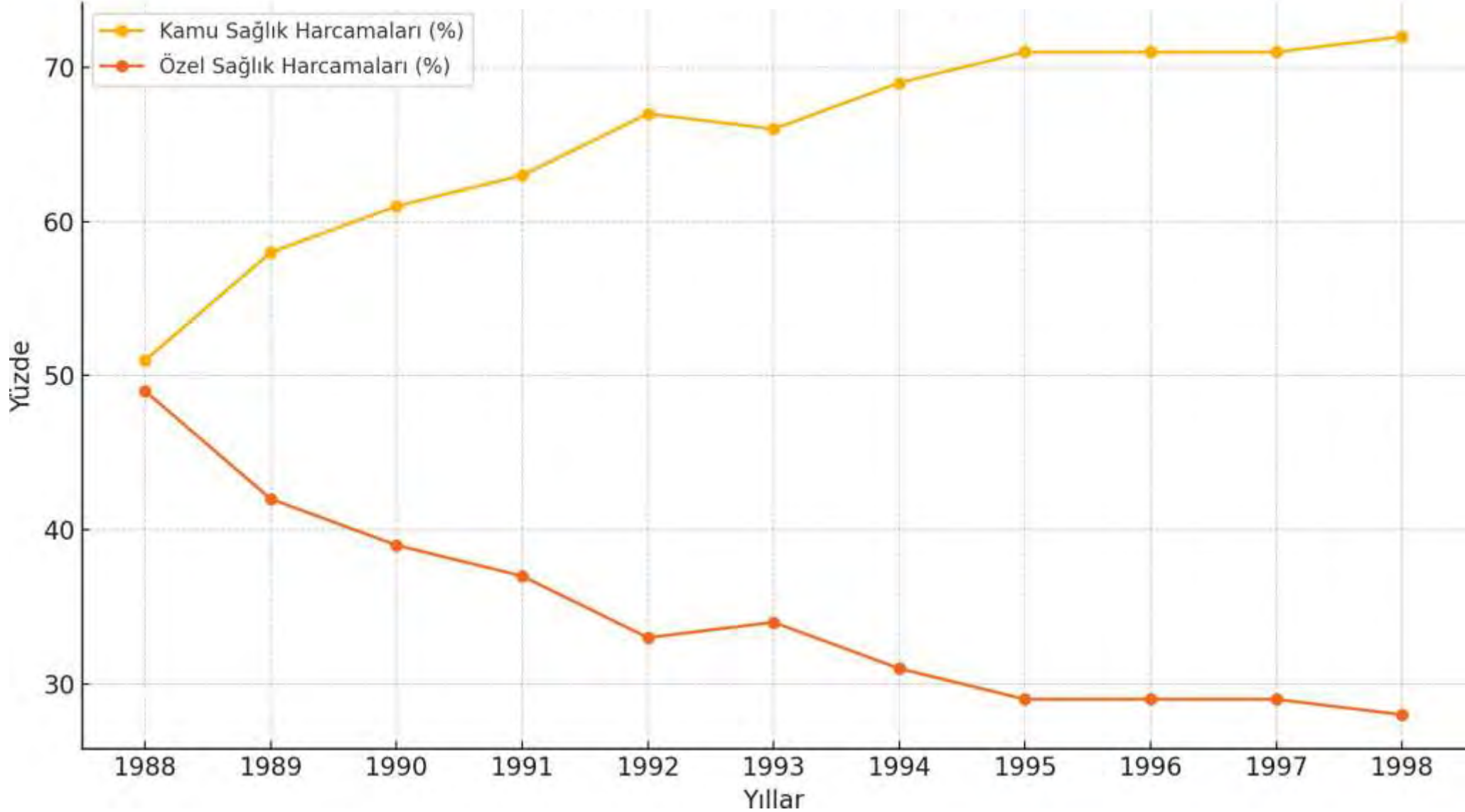


Not: Burada gösterilen gelişim Almanya-Fransa-Birleşik Krallık-İsveç ortalamasıdır.

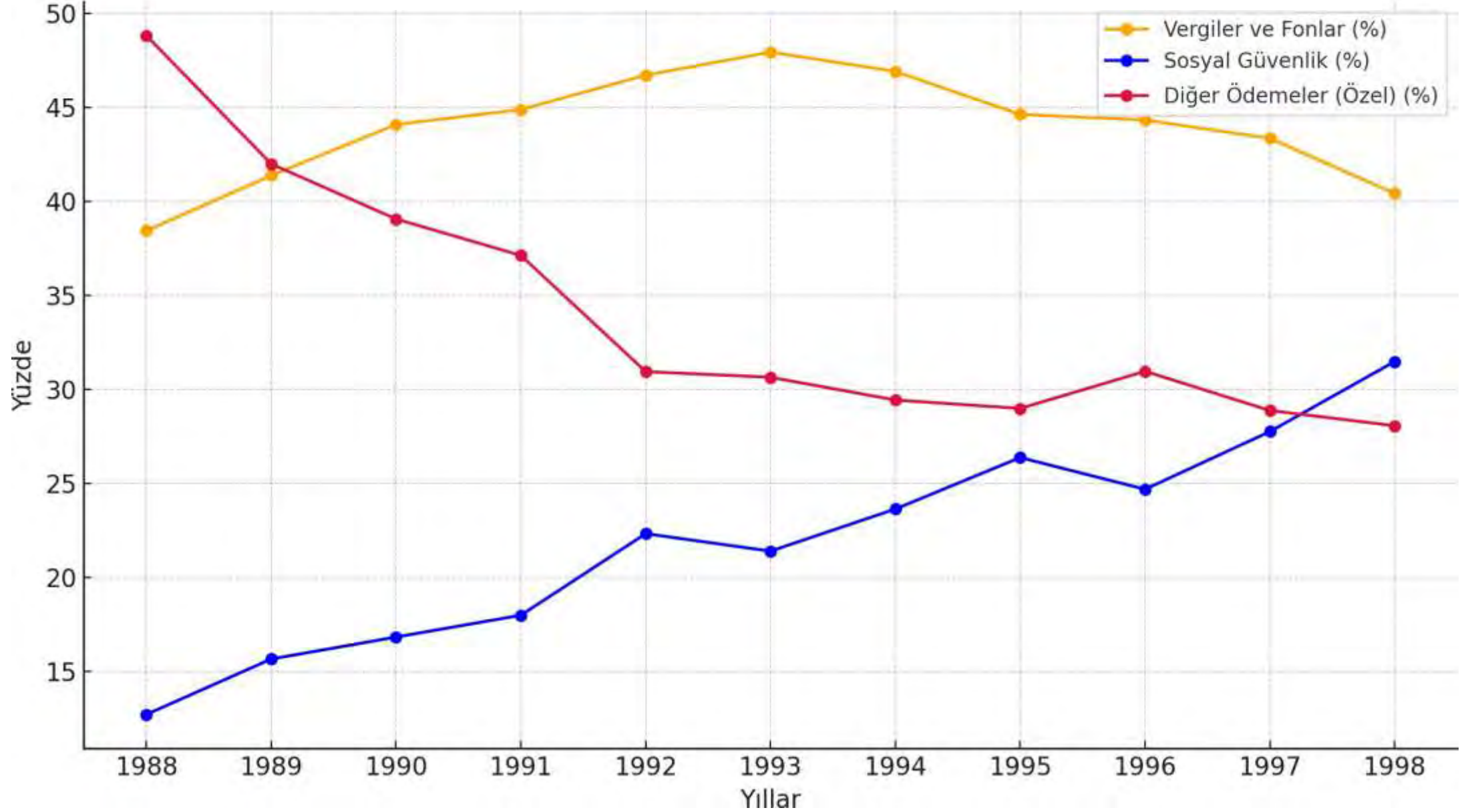
**GSS
Öncesi
Sağlık
Sisteminde
Fonların
Akışı**



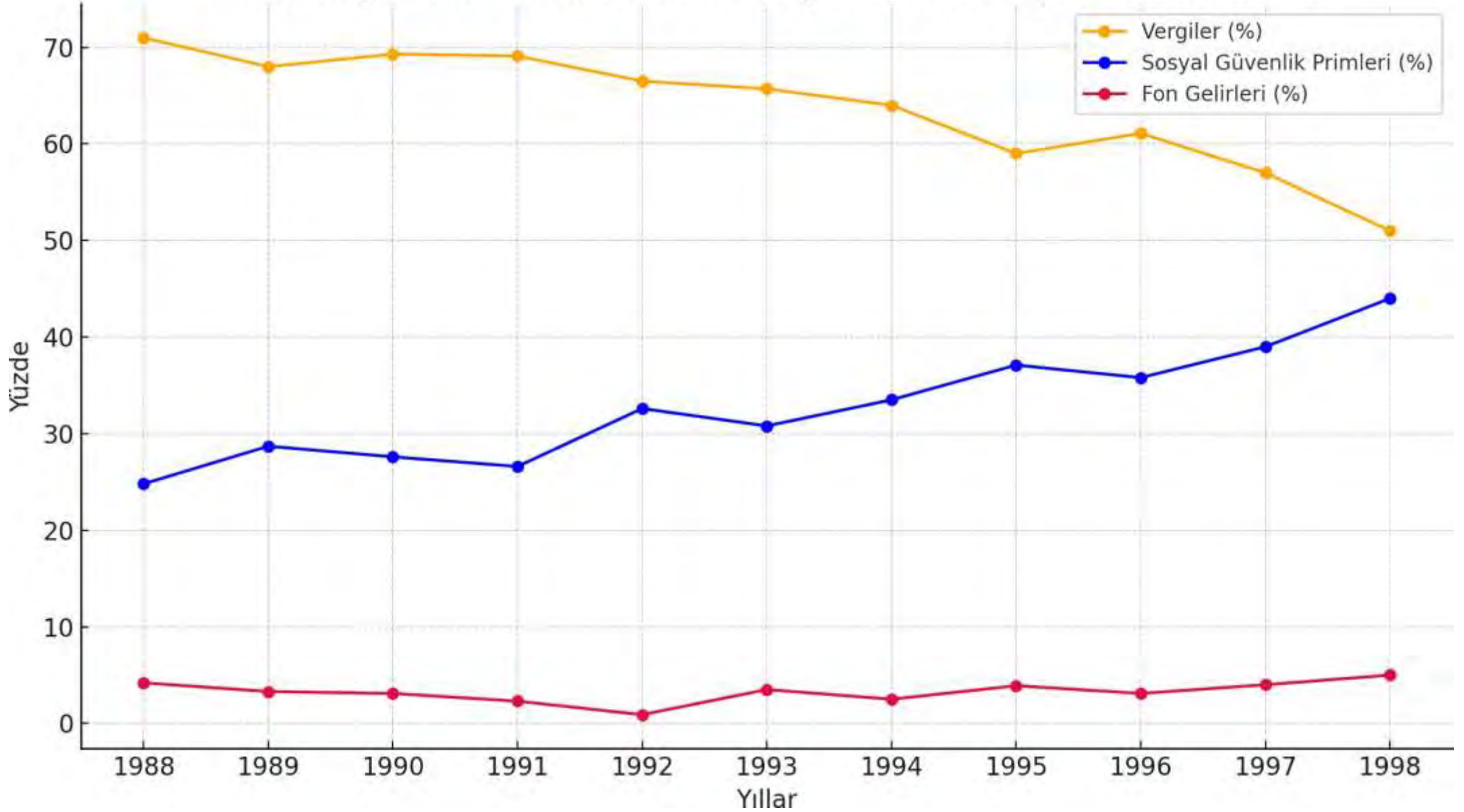
Kamu ve Özel Harcamalarının Payları (1988-1998)



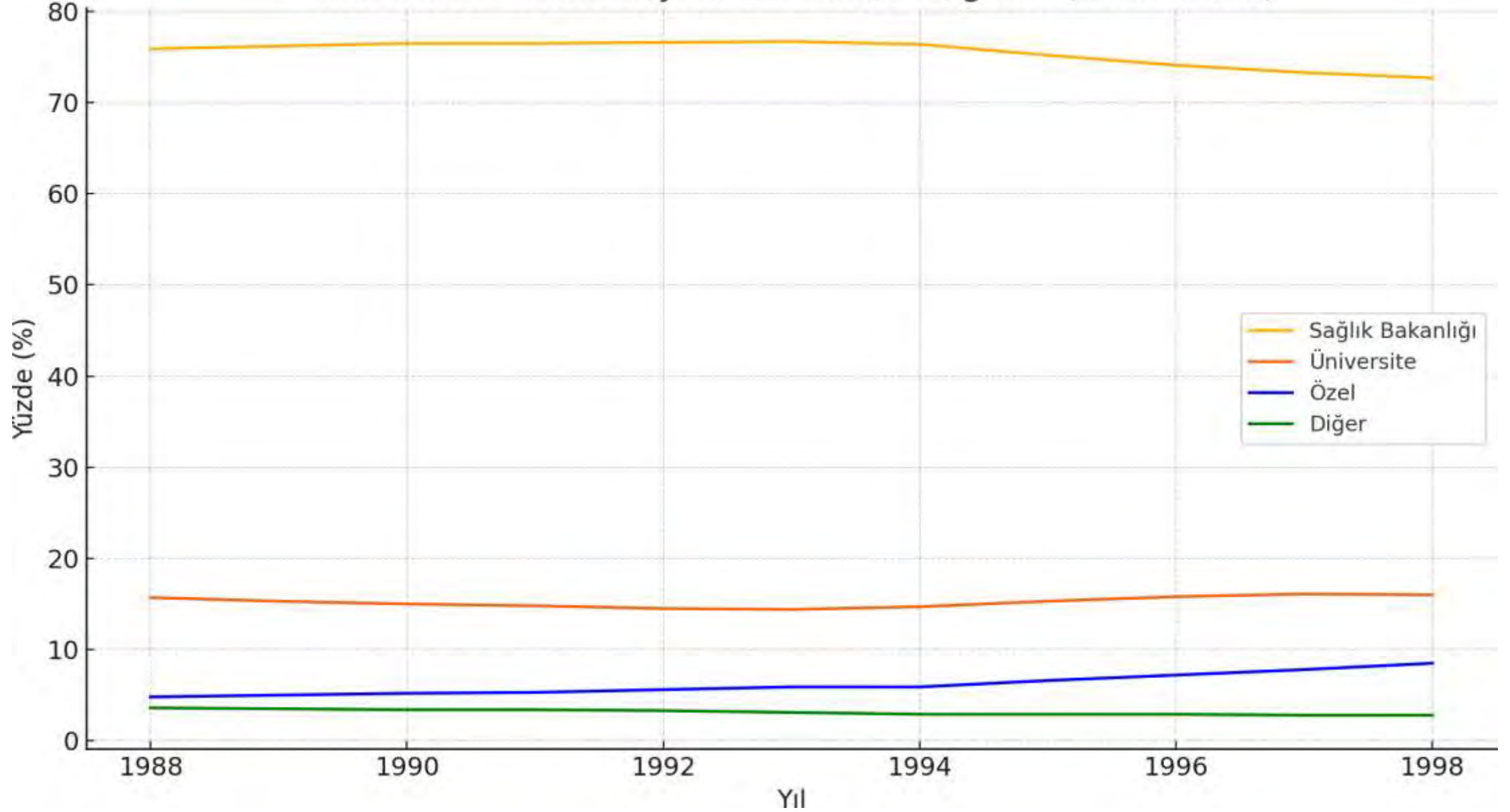
Finansman Kaynaklarına Göre Sağlık Harcamalarının Payları (1988-1998)



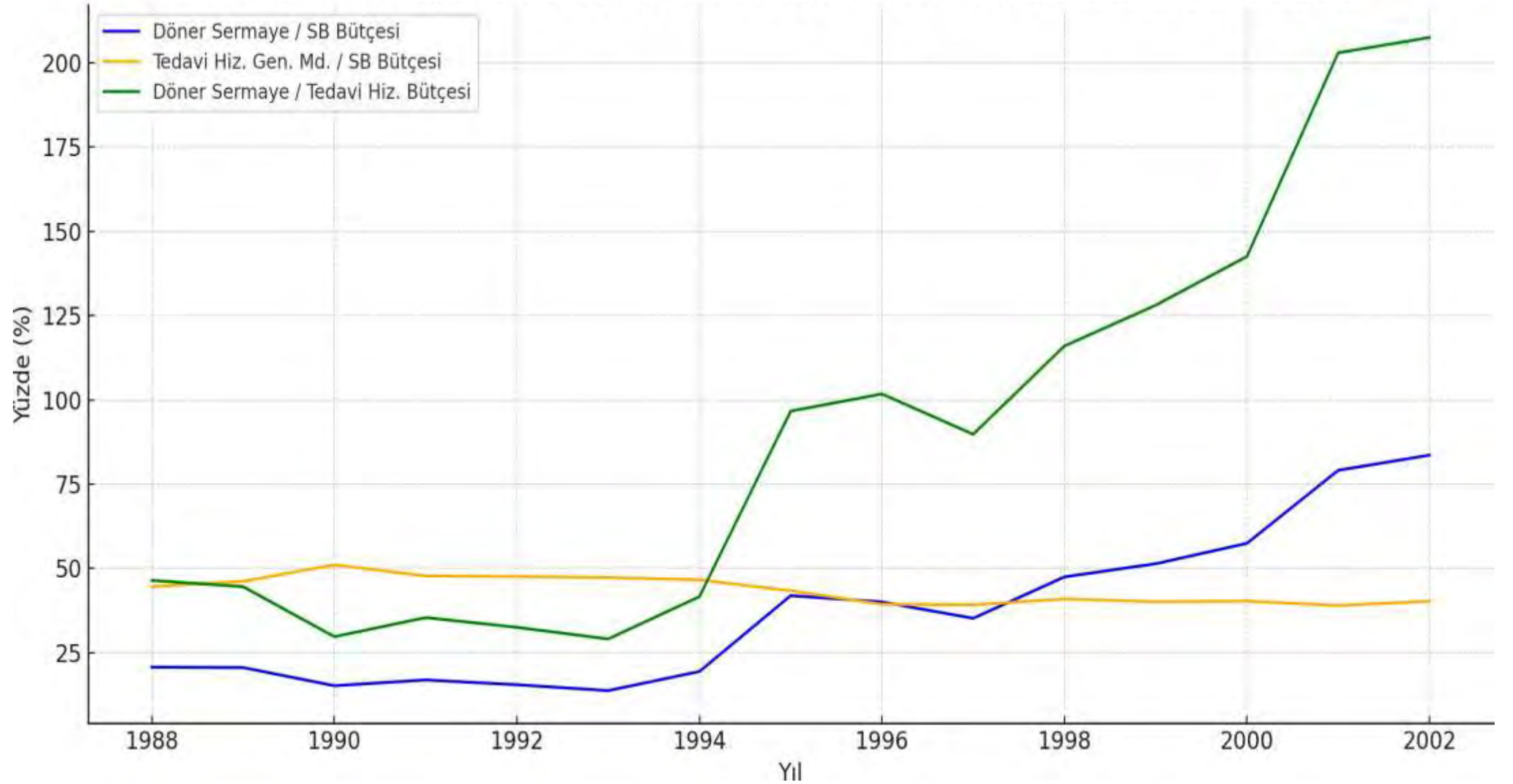
Kamu Sağlık Finansmanının Gelir Kaynaklarının Payları (1988-1998)



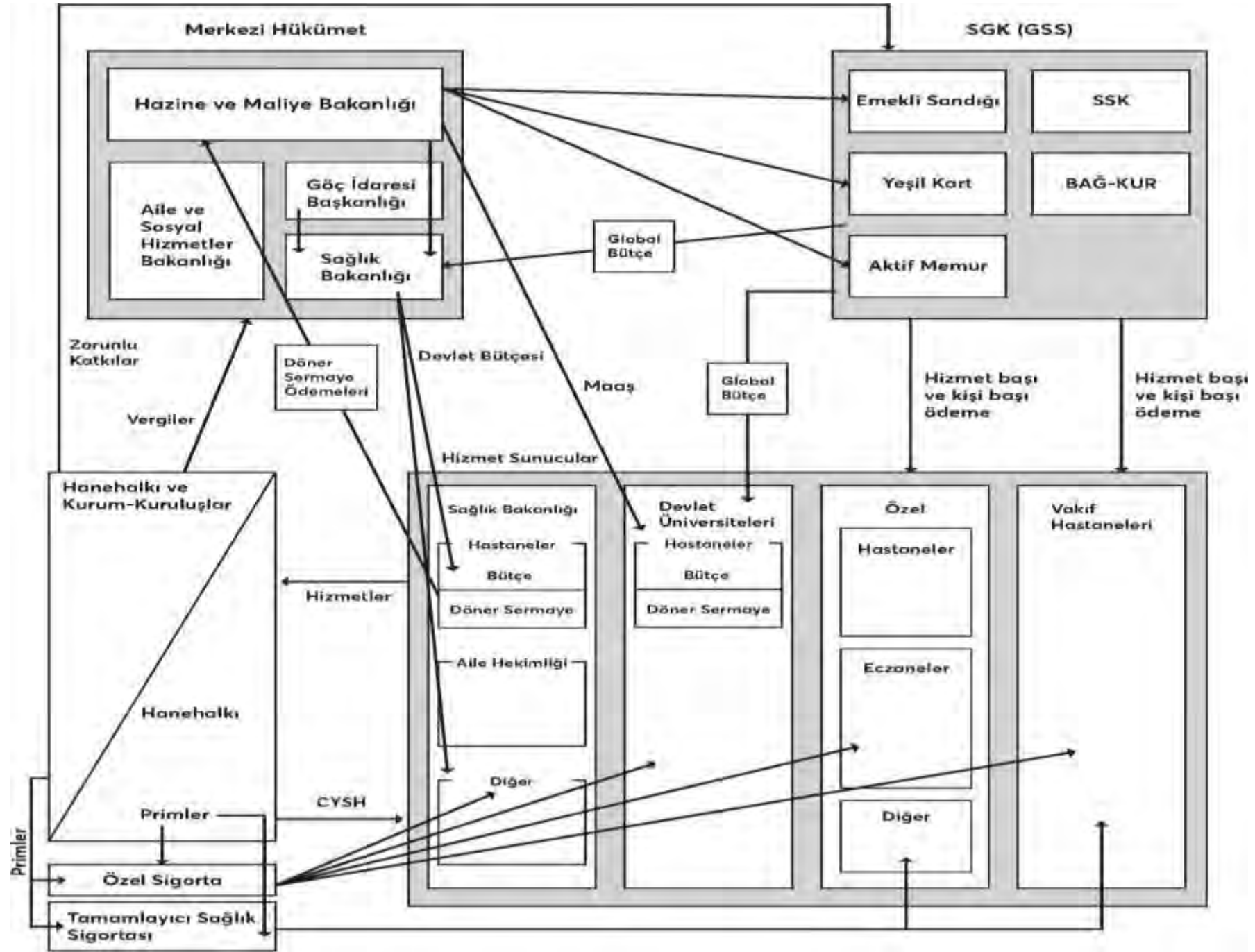
Yatak Sayılarının Dağılımı (%) (1988-1998)



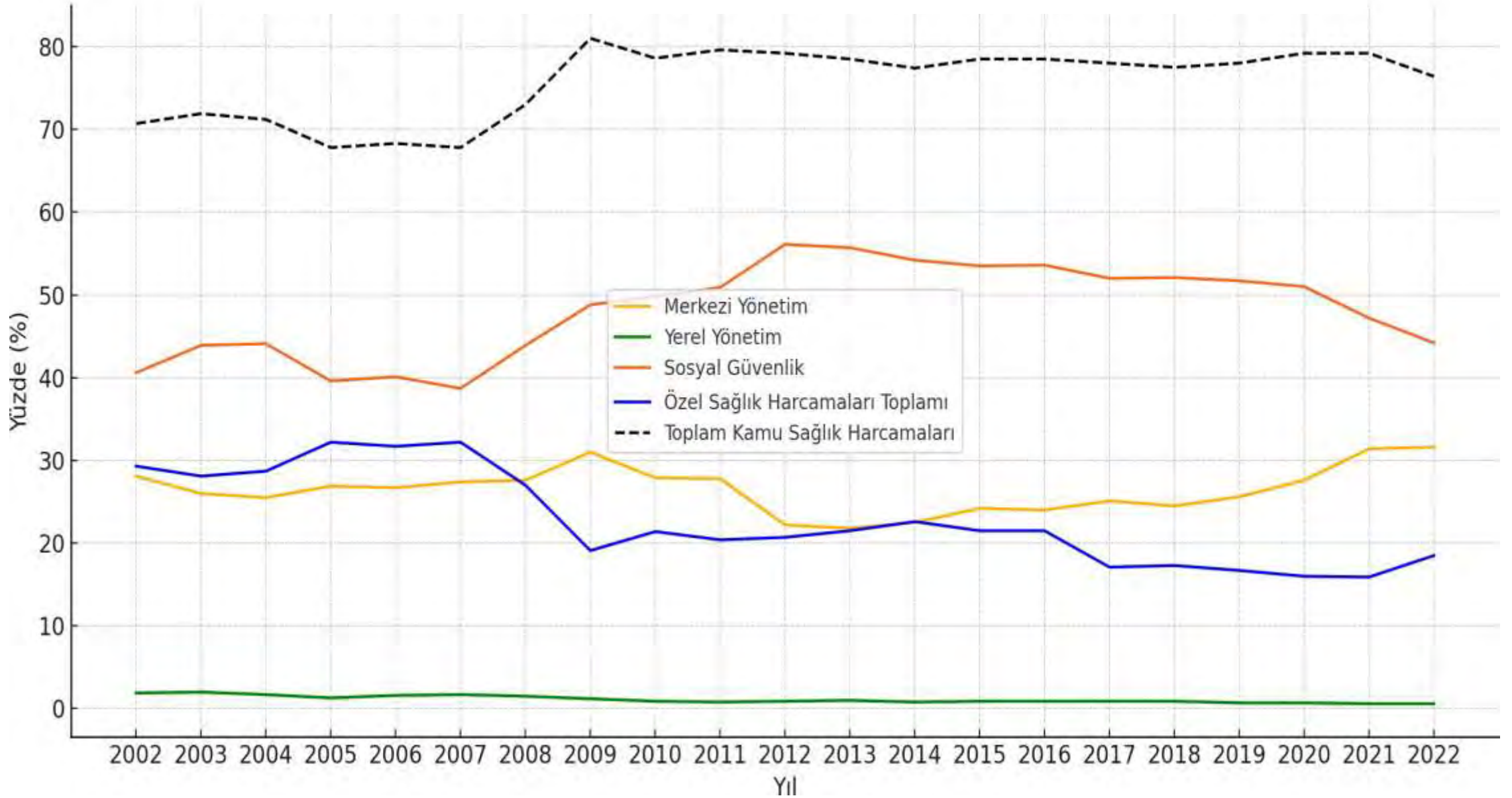
SB Hastanelerinde Döner Sermaye Gelirlerinin Gelişimi (%) (1988-2002)



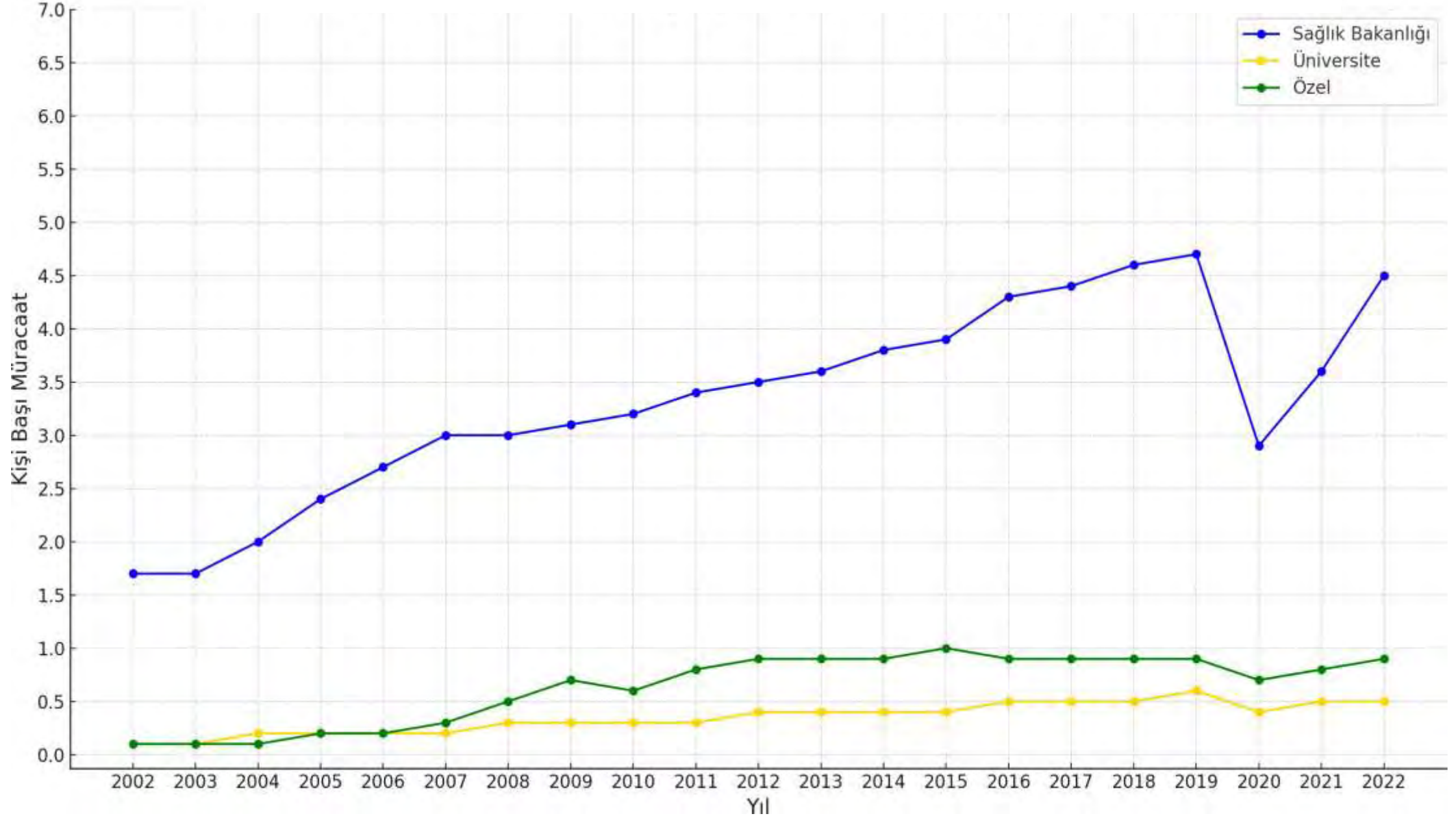
GSS Sonrası Fon Akışı



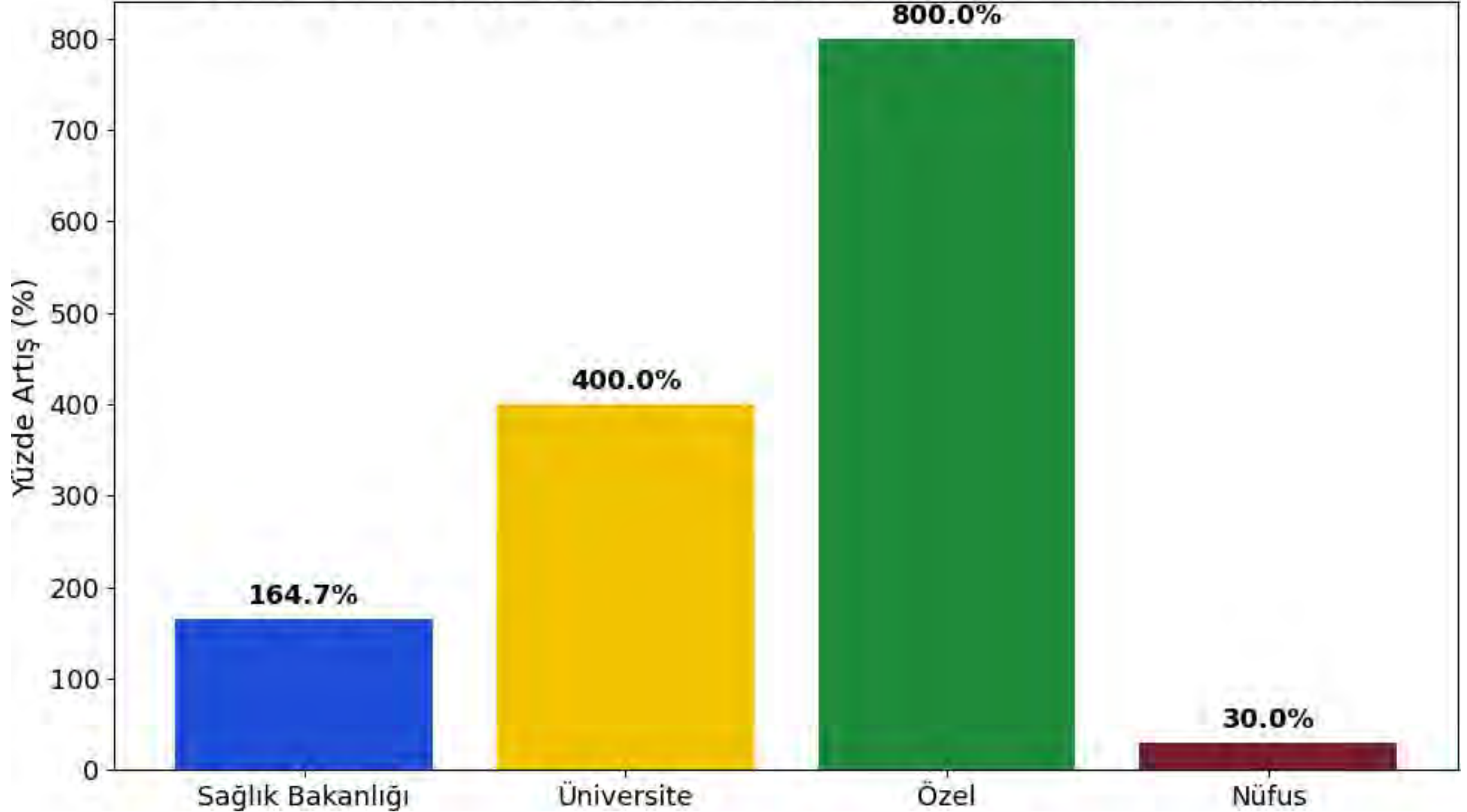
Finansman Kaynaklarına Göre Sağlık Harcamaları (%) (2002-2022)



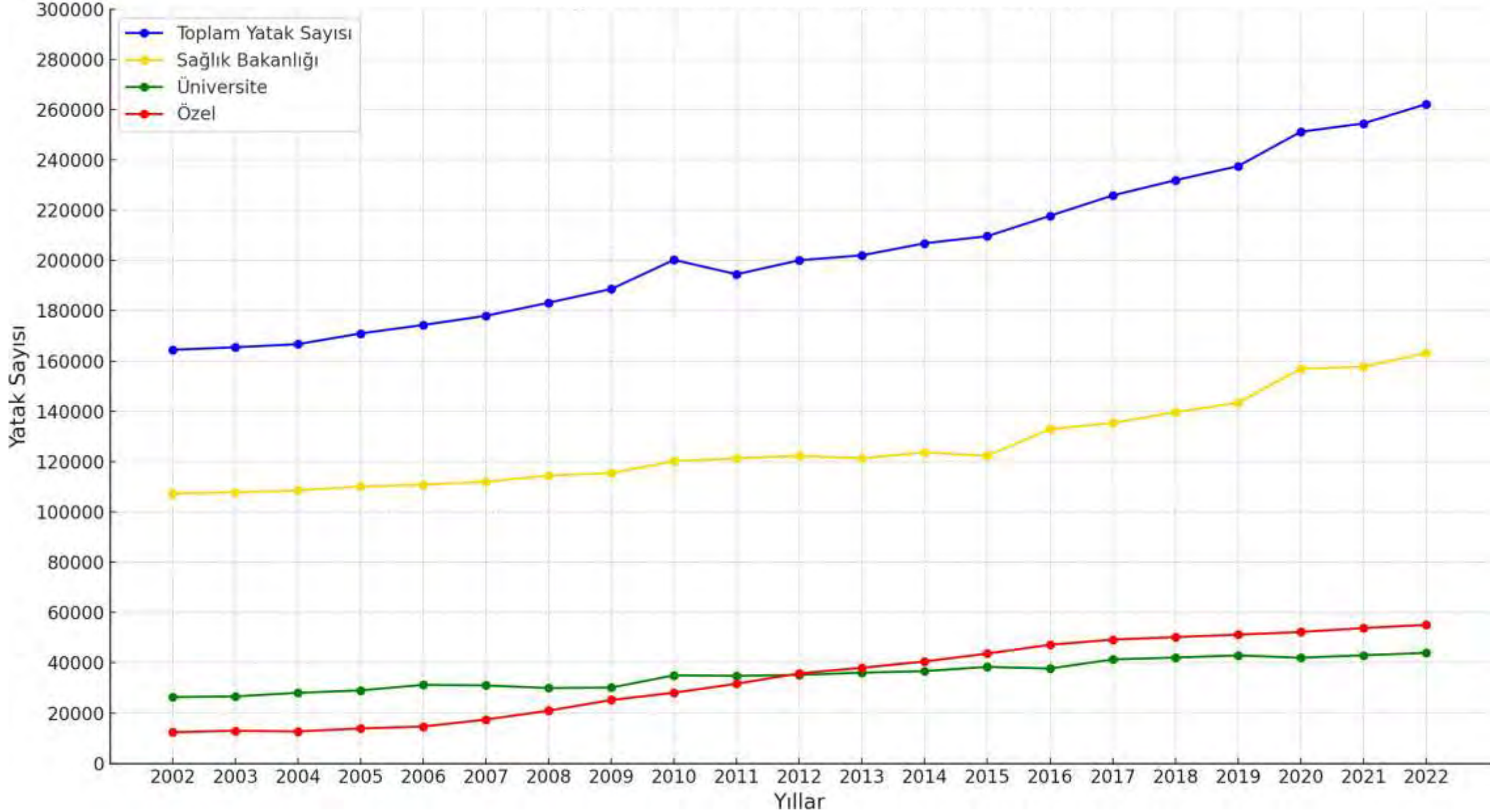
Kişi Başı Hastane Müracaat Sayısı (2002-2022)



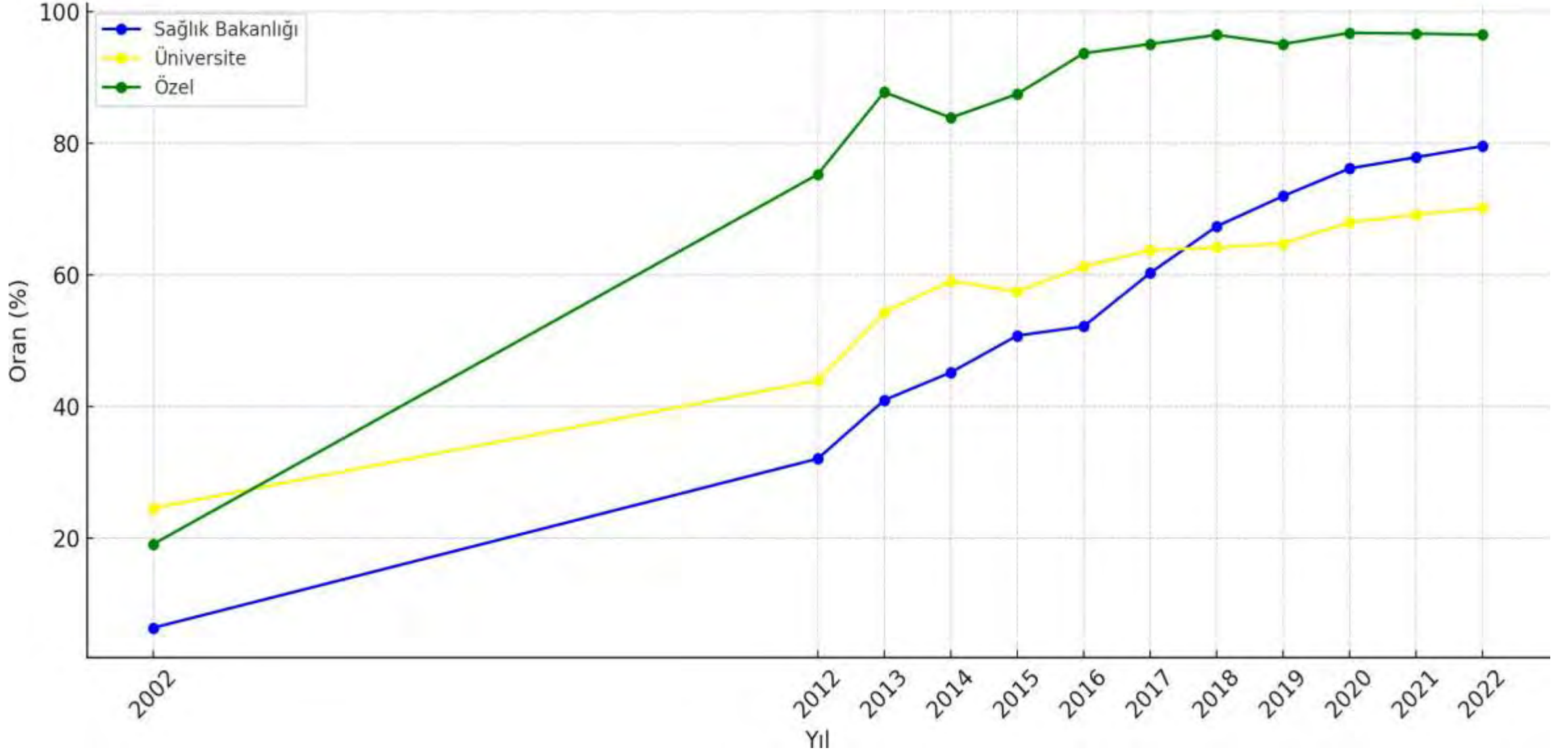
2002-2022 Kişi Başı Müracaat Sayısı ve Nüfus Artışı (%)



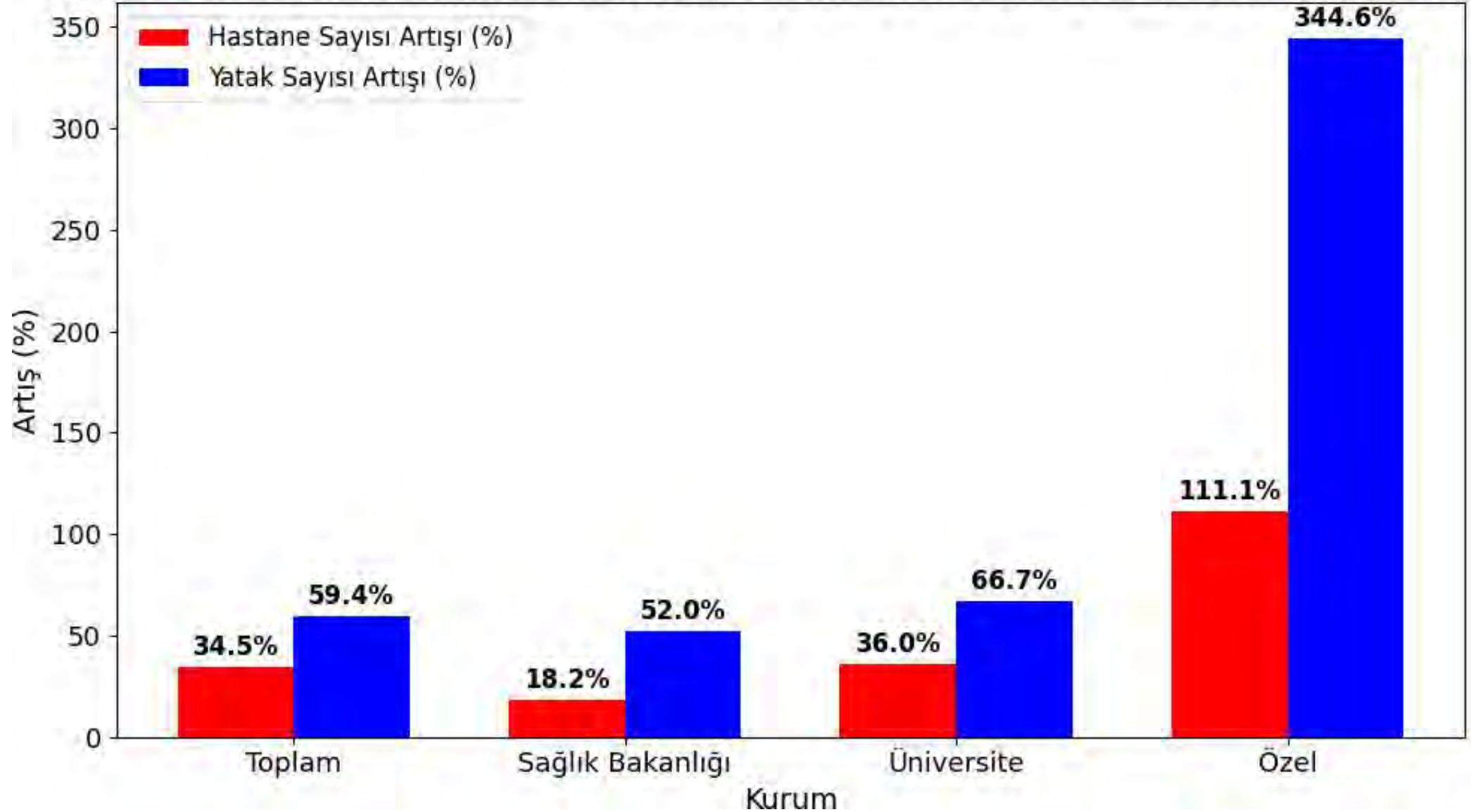
Türkiye'de Hastane Yatak Sayısı (Adet) (2002-2022)



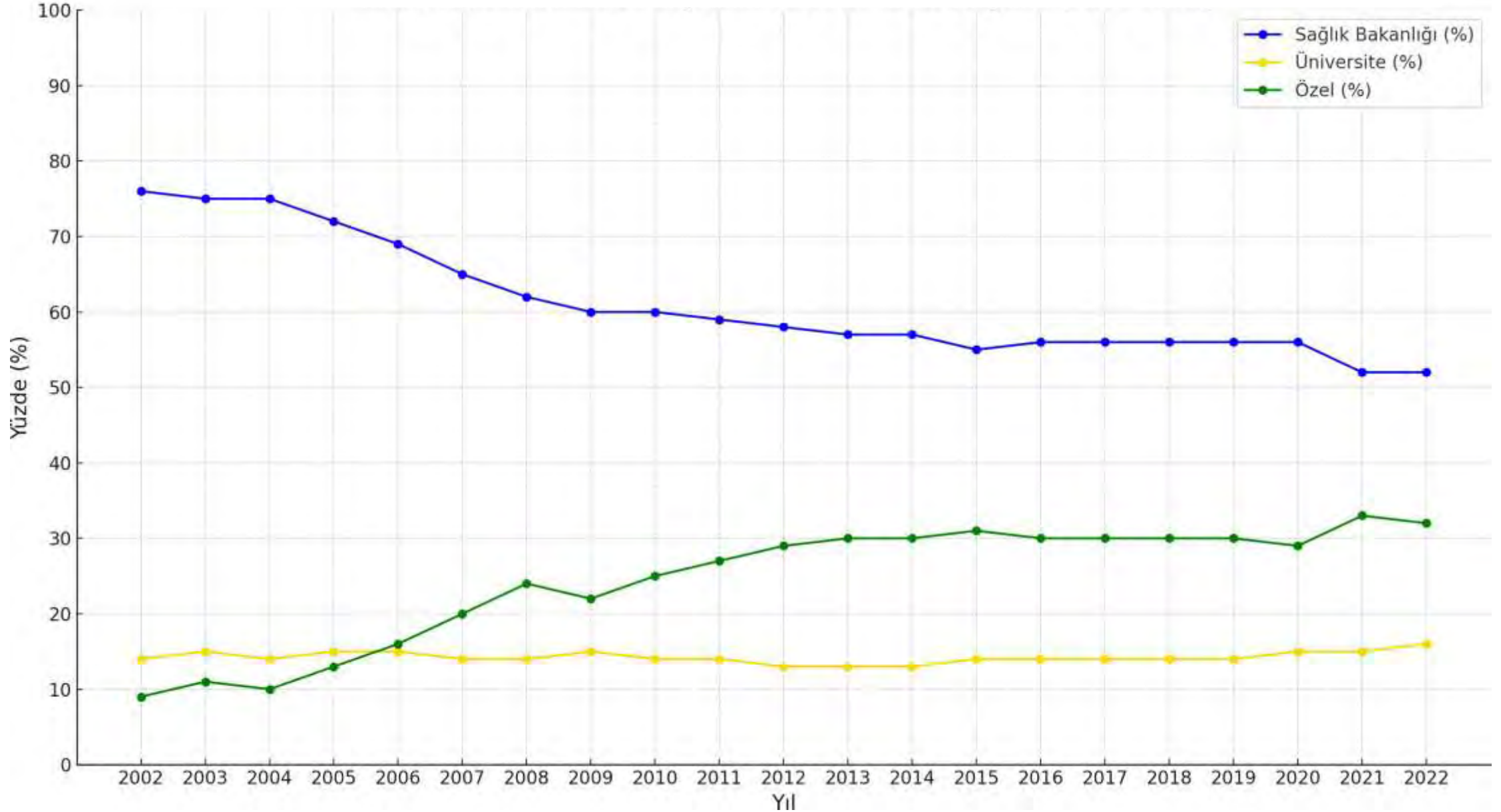
Nitelikli Yatakların Toplam Yataklar İçerisindeki Oranı (%) (2002-2022)



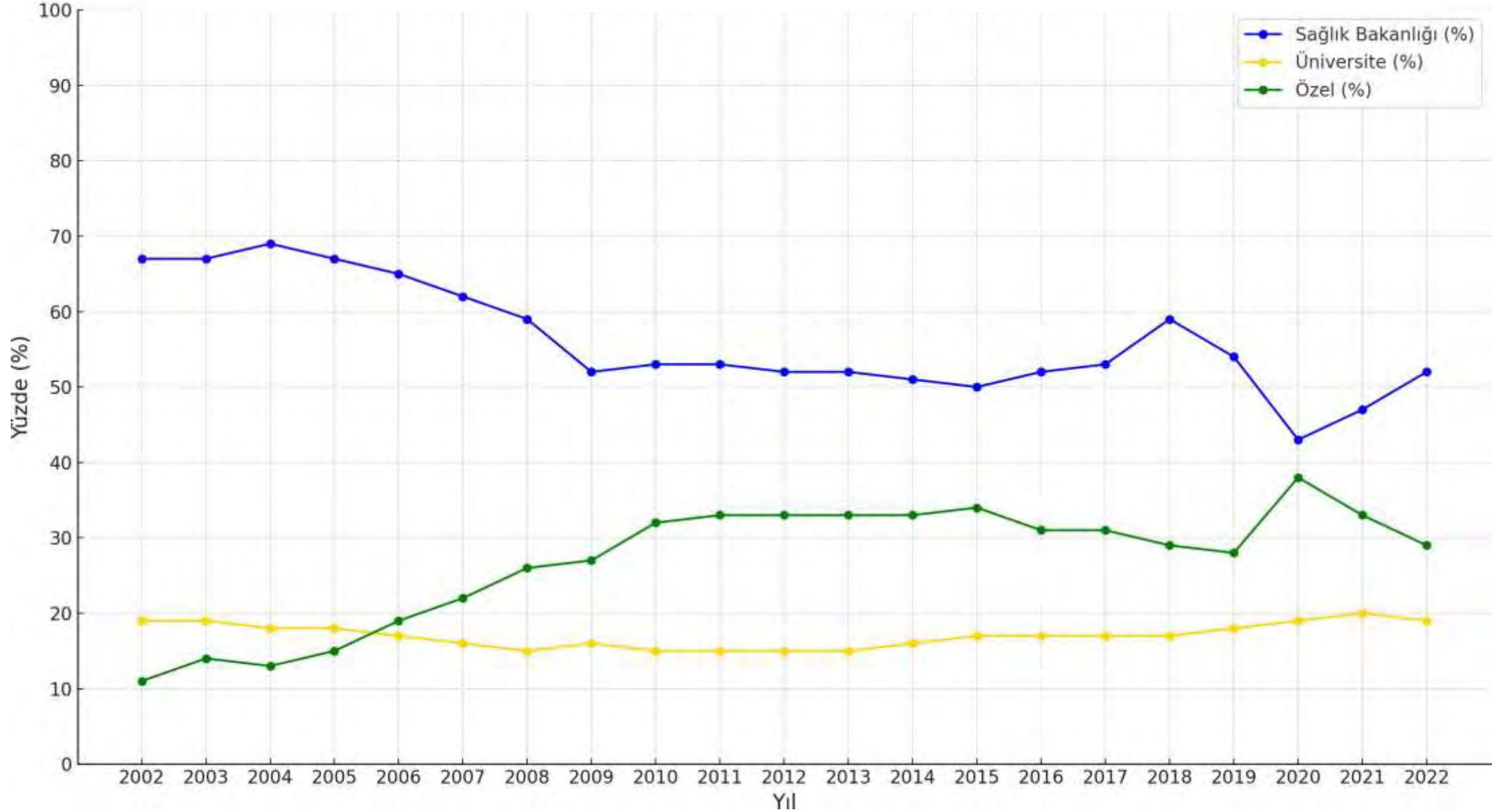
Hastane ve Yatak Sayısı Artışı (%) (2002-2022)



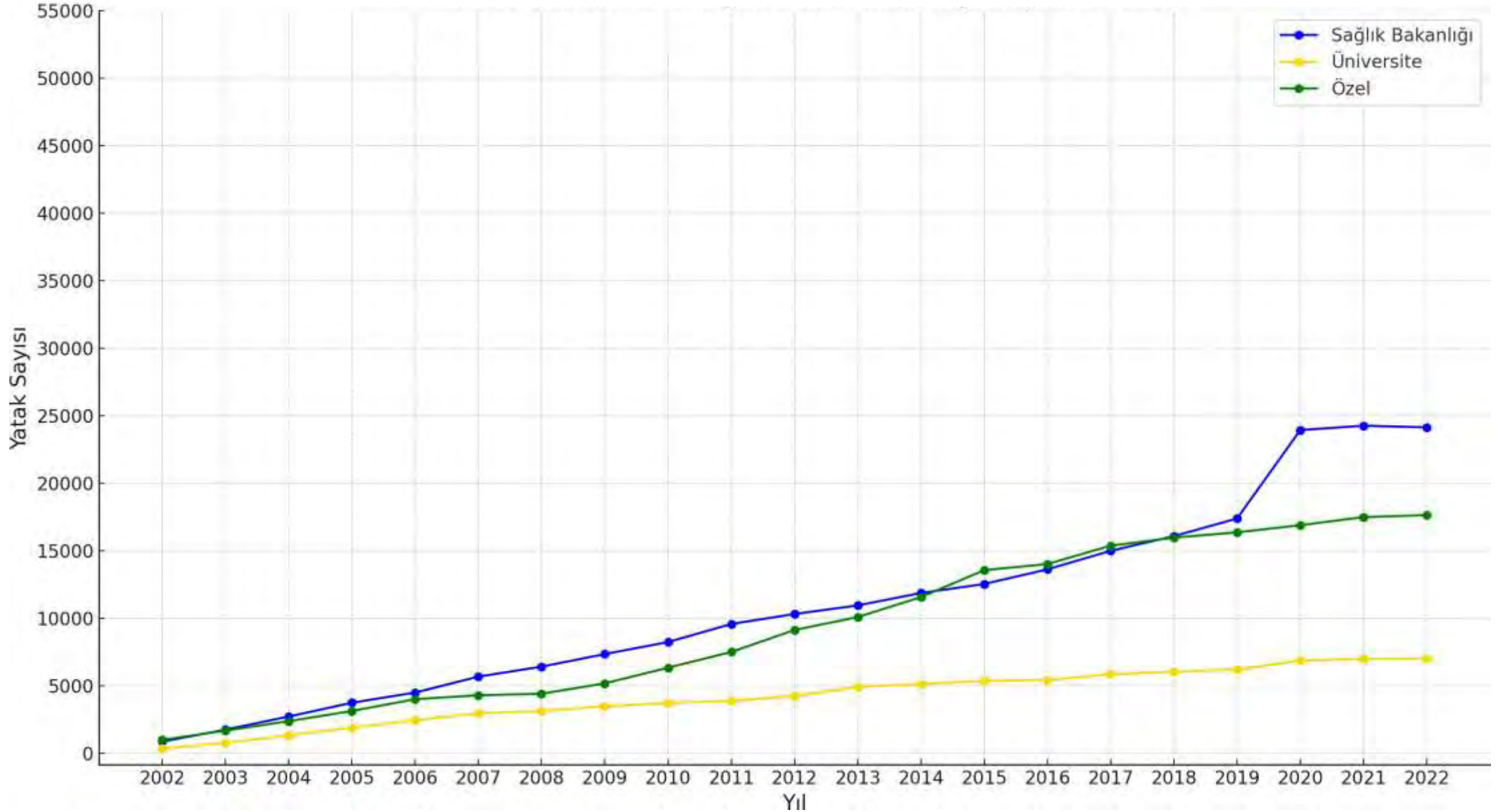
Yatan Hasta Sayısının Dağılımı (%) (2002-2022)



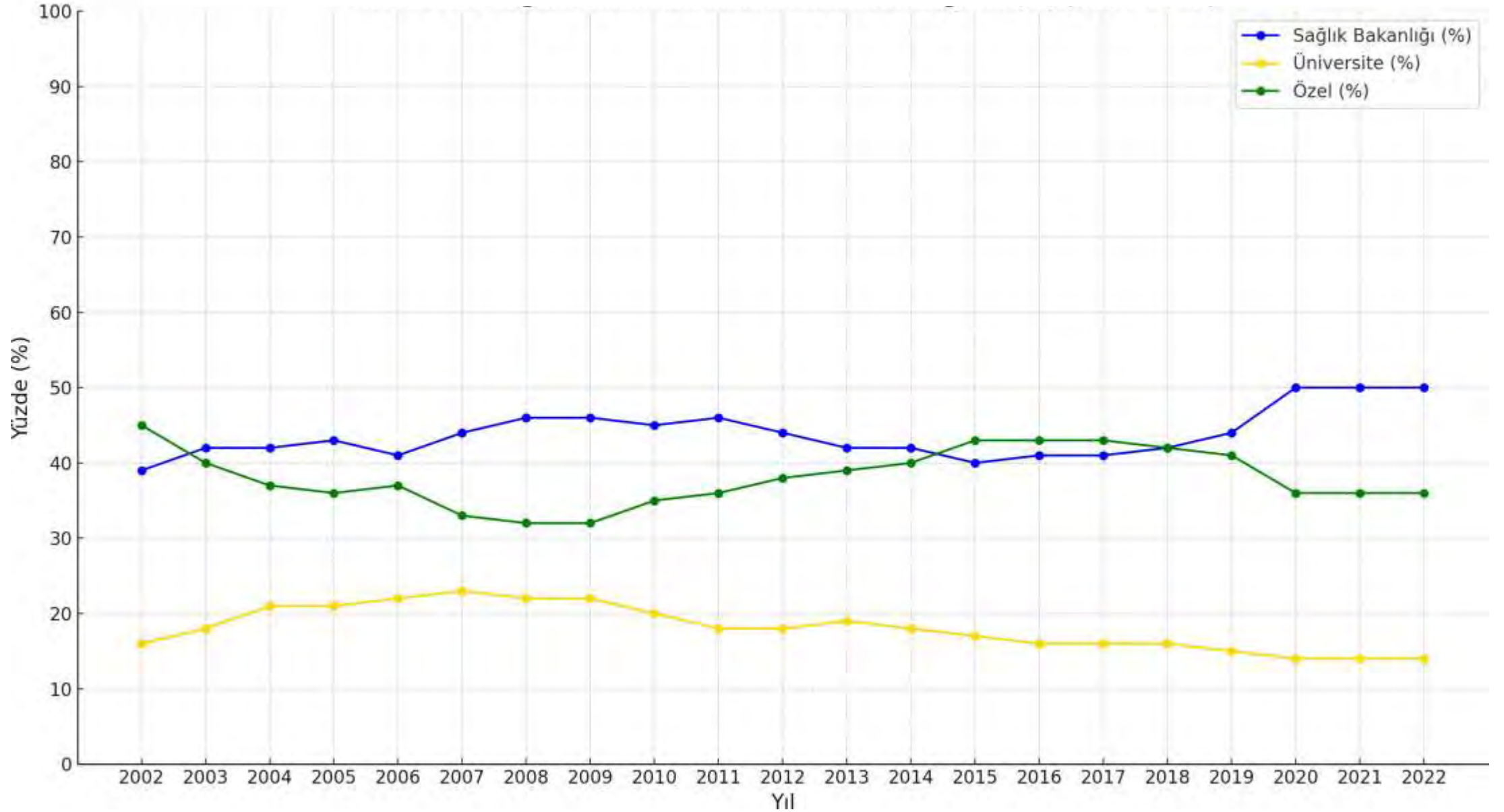
Ameliyat Sayılarının Dağılımı (%) (2002-2022)



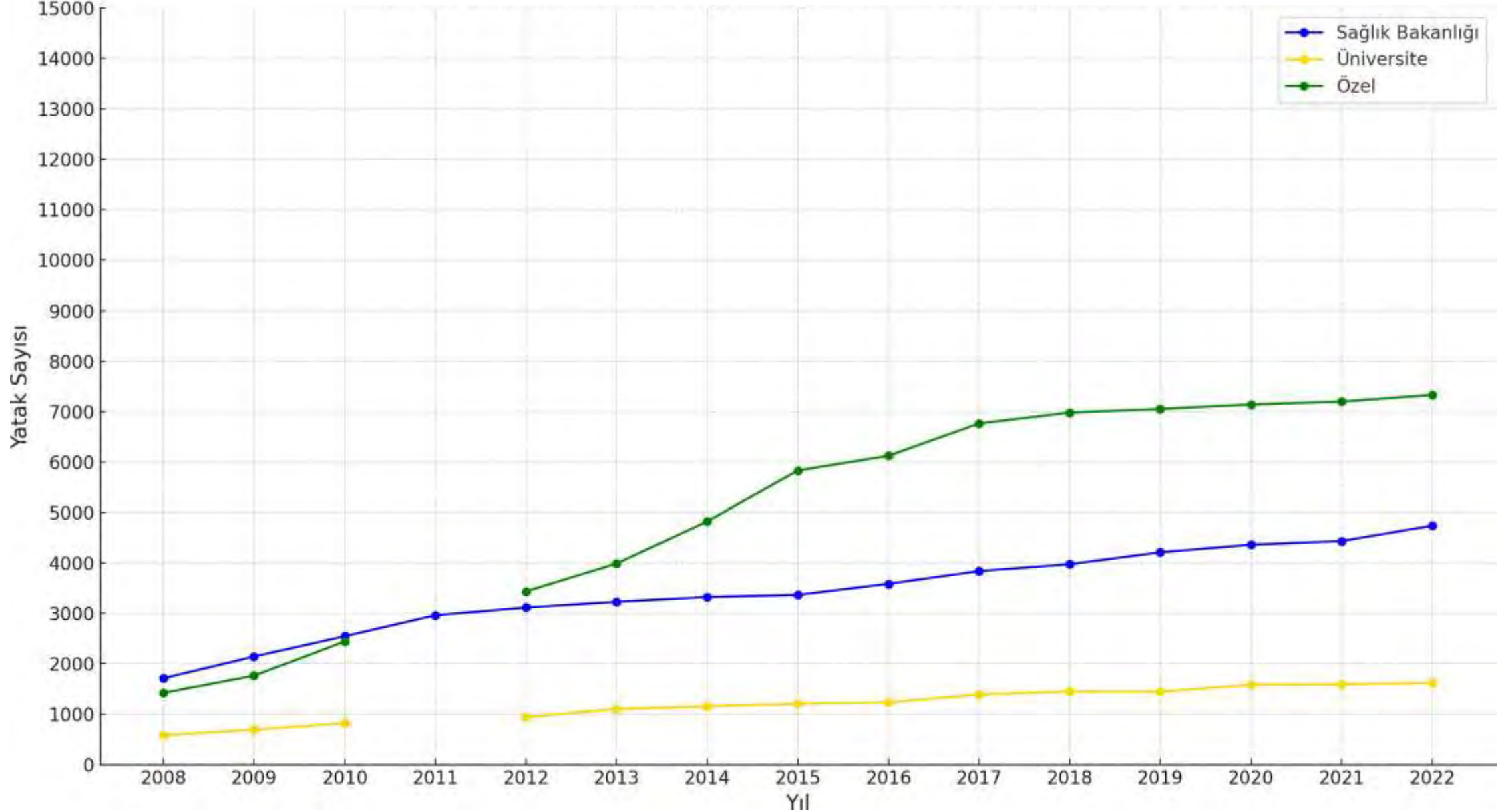
Yoğun Bakım Yatak Sayıları (Adet) (2002-2022)



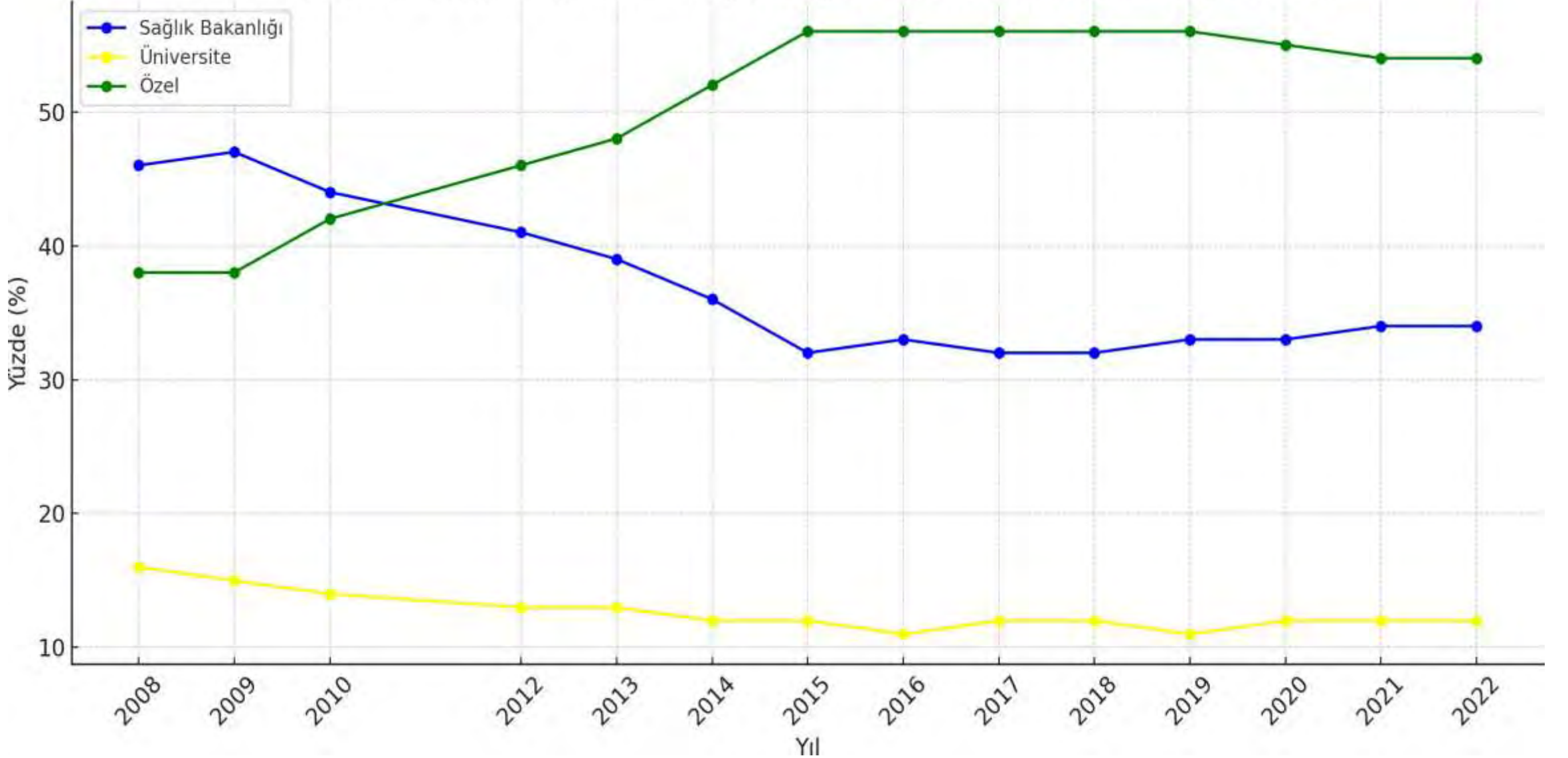
Yoğun Bakım Yataklarının Dağılımı (%) (2002-2022)



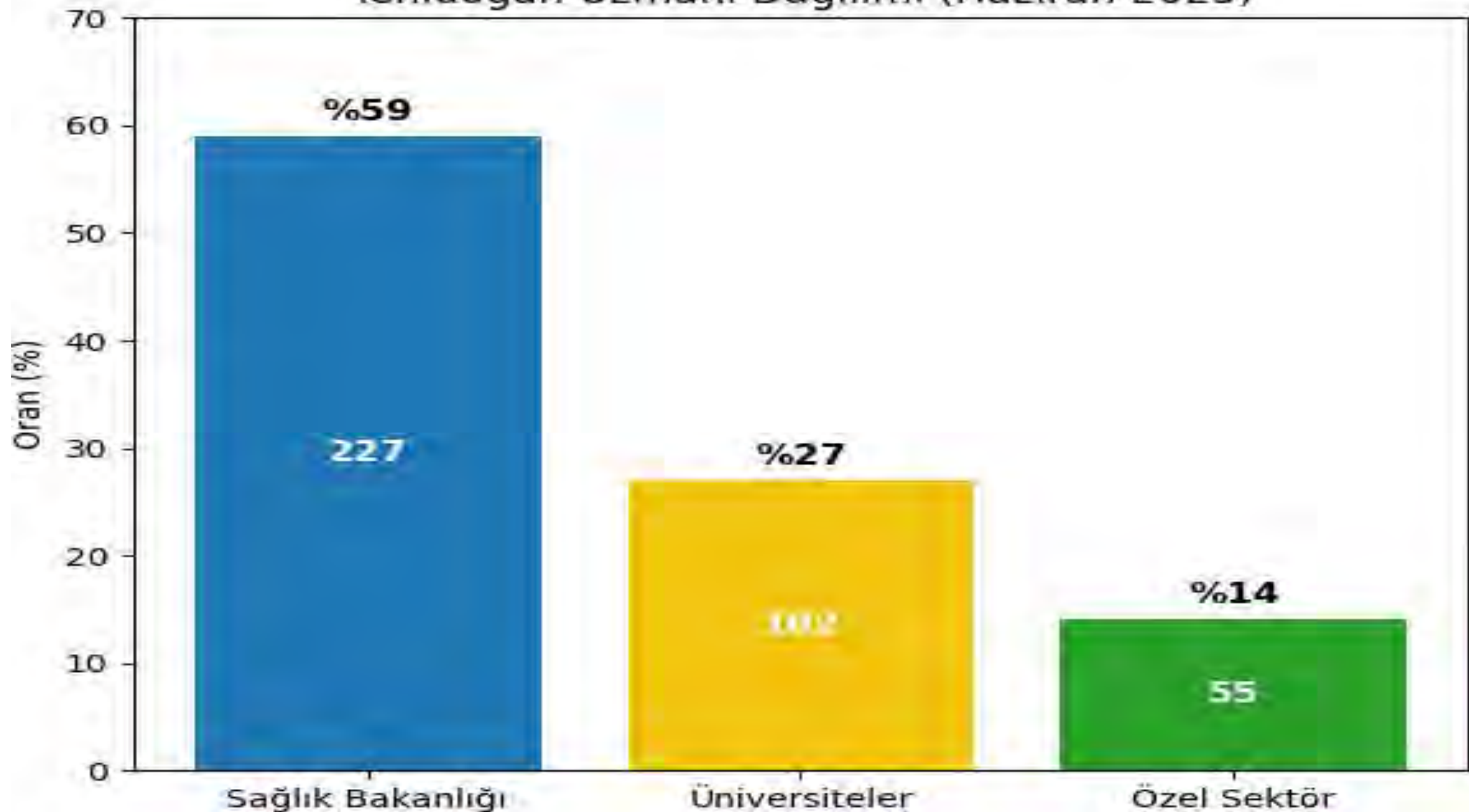
Yenidoğan Yoğun Bakım Yatak Sayıları (Adet) (2008*-2022)



Yenidoğan Yoğun Bakım Yataklarının Dağılımı (%) (2008*-2022)



Yenidoğan Uzmanı Dağılımı (Haziran 2025)



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

28

YASAMA YILI

4

SIRA SAYISI: 249

**BAZI ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARINDA
YAŞANAN BEBEK ÖLÜMLERİNİN TÜM
YÖNLERİYLE ARAŞTIRILMASI, ÖZEL SAĞLIK
KURULUŞLARININ YENİDOĞAN, ÇOCUK,
ENGELLİ VE YAŞLILARLA İLGİLİ BAKIM
SERVİSLERİNDEKİ UYGULAMALARININ
VE MEVZUATIN İNCELENEREK ALINMASI
GEREKEN TEDBİRLERİN BELİRLENMESİ
AMACIYLA KURULAN MECLİS ARAŞTIRMASI
KOMİSYONU RAPORU**

ŞUBAT 2026

Meclis Araştırması Komisyonu Raporu

"Yenidoğan etesi" ve Suç Mekanizması

- **Kiralama:** Yoğun bakımların "danışmanlık" adı altında taşeron şirketlere devredilmesi.
- **SGK Dolandırıcılığı:** Bebeklerin durumunu ağır göstererek SGK'dan haksız kazanç elde etme.
- **Usulsüz Sevkler:** 112 alışanları ile iş birliği yaparak bebeklerin anlaşmalı özel hastanelere yönlendirilmesi.
- **Tıbbi İhmal:** Uzman doktor yerine yetersiz hemşirelerin müdahale etmesi sonucu can kayıpları.

Mevcut Durum ve İnsan Kaynağı

- **Bebek lm Hızı:** Binde 9-10 bandında sabitlendi (OECD ortalaması binde 3,6).
- **Yatak Dağılımı:** Seviye 3-4 yoğun bakım yataklarının %52,7'si özel sektörde (İstanbul'da %72).
- **Uzman Eksikliği:** Mevcut 384 yenidoğan uzmanı var, hedef 700.
- **Hemşirelik:** zel sektörde sertifikalı hemşire oranı sadece %15,6.

Meclis Araştırması Komisyonu Raporu

Tespit Edilen Sistemik Zafiyetler

- **Denetim Boşluğu:** Kurumlar arası koordinasyonun (Sağlık Bakanlığı - SGK) zayıf olması.
- **Haberli Denetim:** Denetimlerin önceden bildirilmesi ve sadece evrak odaklı kalması.
- **Taşeronlaşma:** Yoğun bakım birimlerinin kontrolsüz işletme devirleri.

Temel Öneriler (Denetim ve Operasyon)

- **Habersiz Denetim:** Tüm yoğun bakımların "baskın" ve niteliksel denetimlere tabi tutulması.
- **Dijital Entegrasyon:** 112 sevkleri, e-Nabız ve ASOS sistemlerinin tam uyumlu ve anlık takibi.
- **Neonatolog Zorunluluğu:** 3. seviye yoğun bakımlarda yenidoğan uzmanı bulundurmanın şart olması.

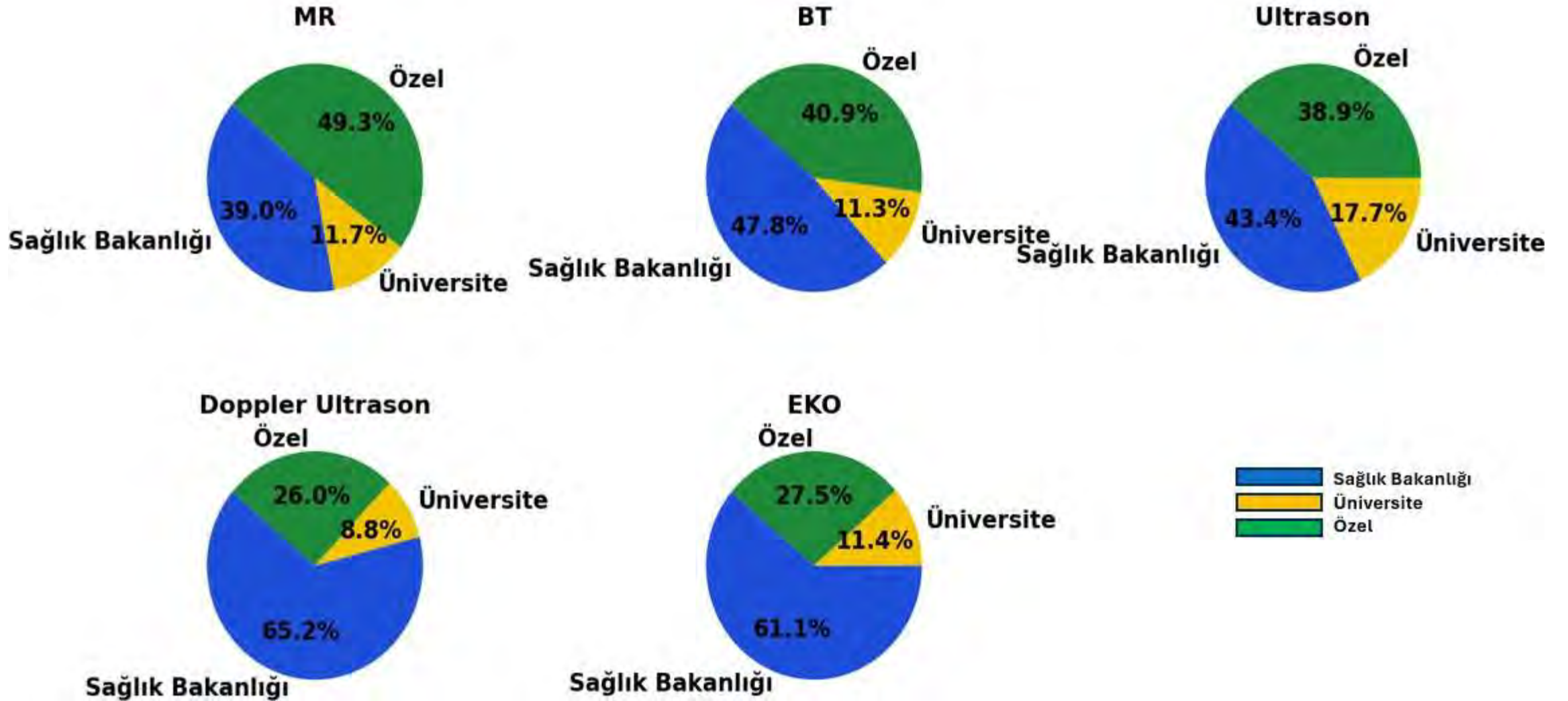
Temel Öneriler - (İyileştirme ve Hukuk)

- **Kamu Kapasitesi:** Özel sektör payının yüksek olduğu illerde kamu kapasitesinin artırılması.
- **Mesleki Teşvik:** Yenidoğan uzmanlığı ve hemşireliği için özlük hakları iyileştirmesi.
- **Sağlık İhtisas Mahkemeleri:** Sağlık alanındaki uyuşmazlıklar için ihtisaslaşmış yargı birimlerinin kurulması.

**Sağlık
Hizmetlerinde
Görüntülemeye
Dayalı
Tanı Modeli**

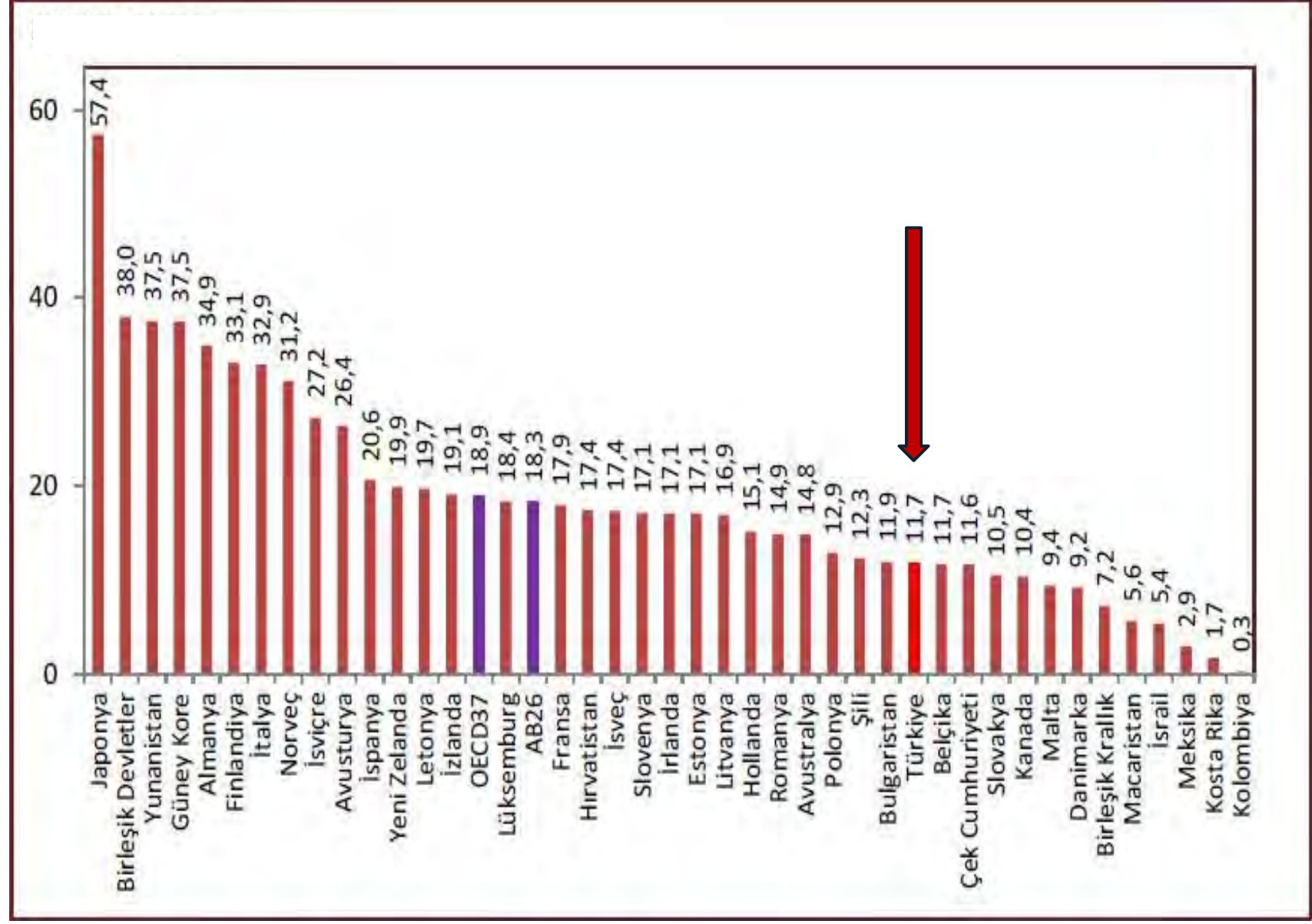


Sektörlere Göre Hastanelerde Cihaz Sayılarının Dağılımı (2022)



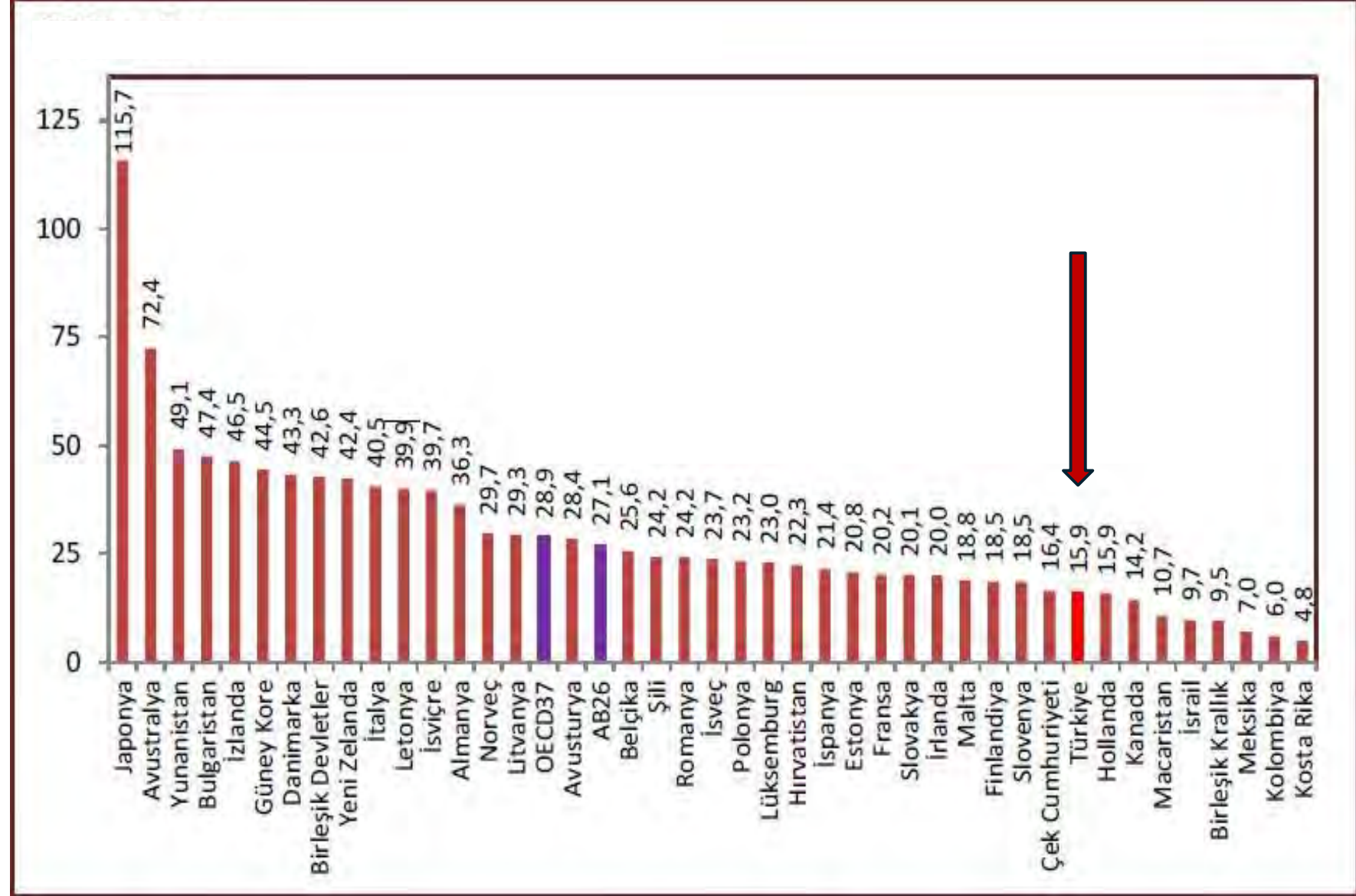
OECD Ülkelerinde MR Cihaz Sayısı

1.000.000 Kişiyeye
Düşen MR Cihazı
Sayısının
Uluslararası
Karşılaştırması
(2022)



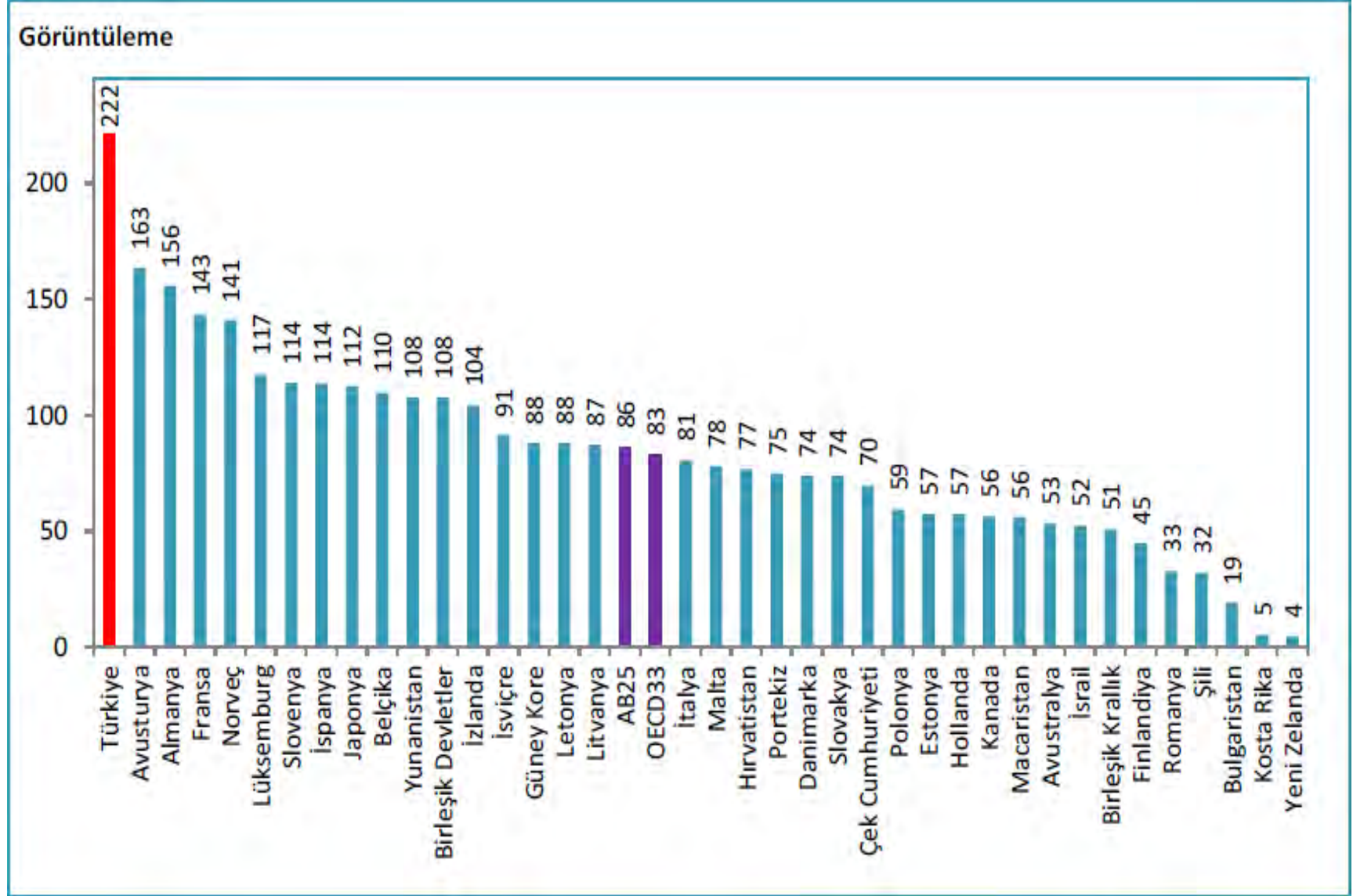
OECD Ülkelerinde BT Cihazı Sayısı

1.000.000 Kişiyeye
Düşen BT Cihazı
Sayısının
Uluslararası
Karşılaştırması
(2022)



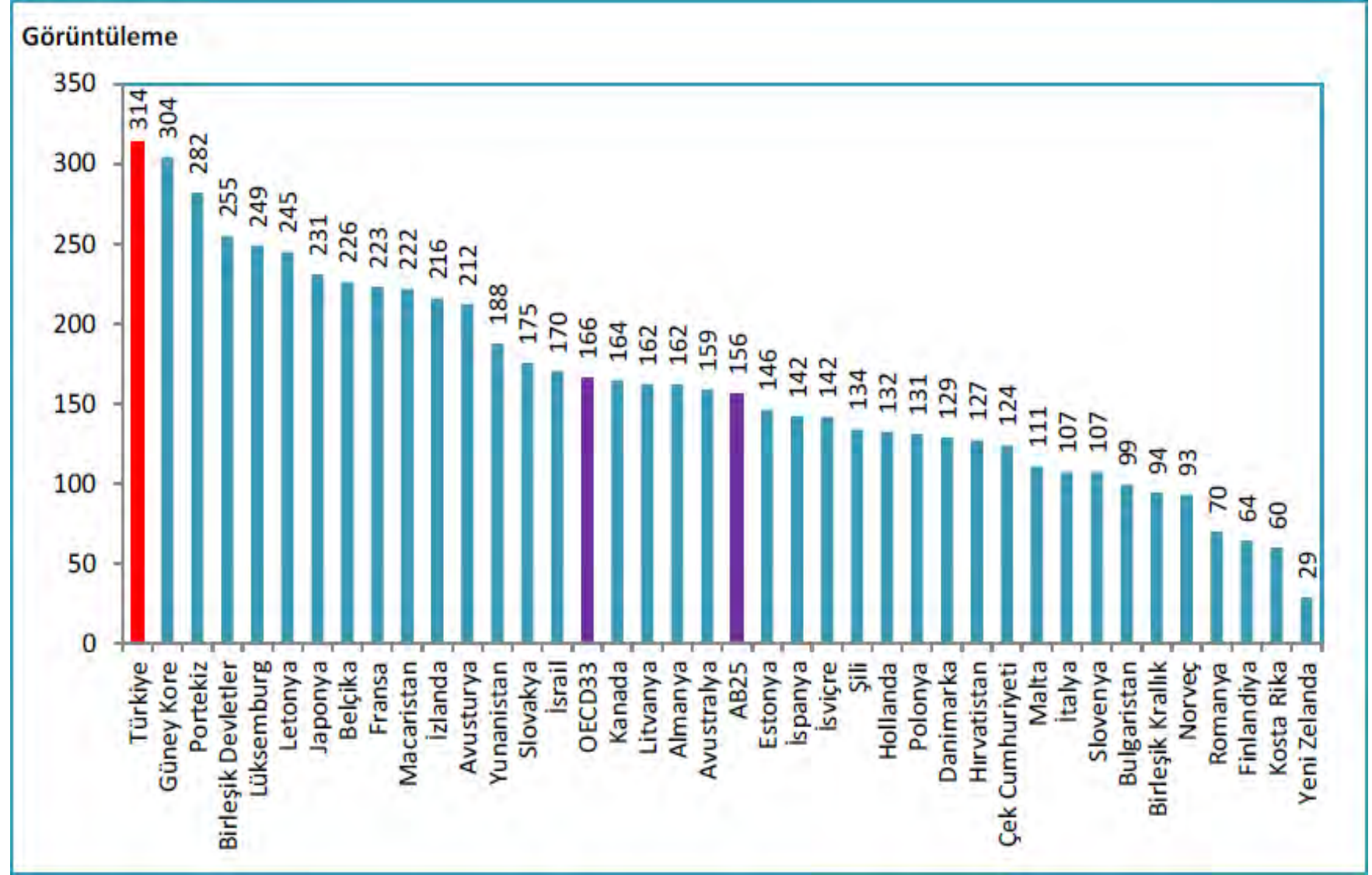
MR'sız Kimse Kalmasın!

1.000 Kişiyeye Düşen
MR Görüntüleme
Sayısının
Uluslararası
Karşılaştırması
(2022)

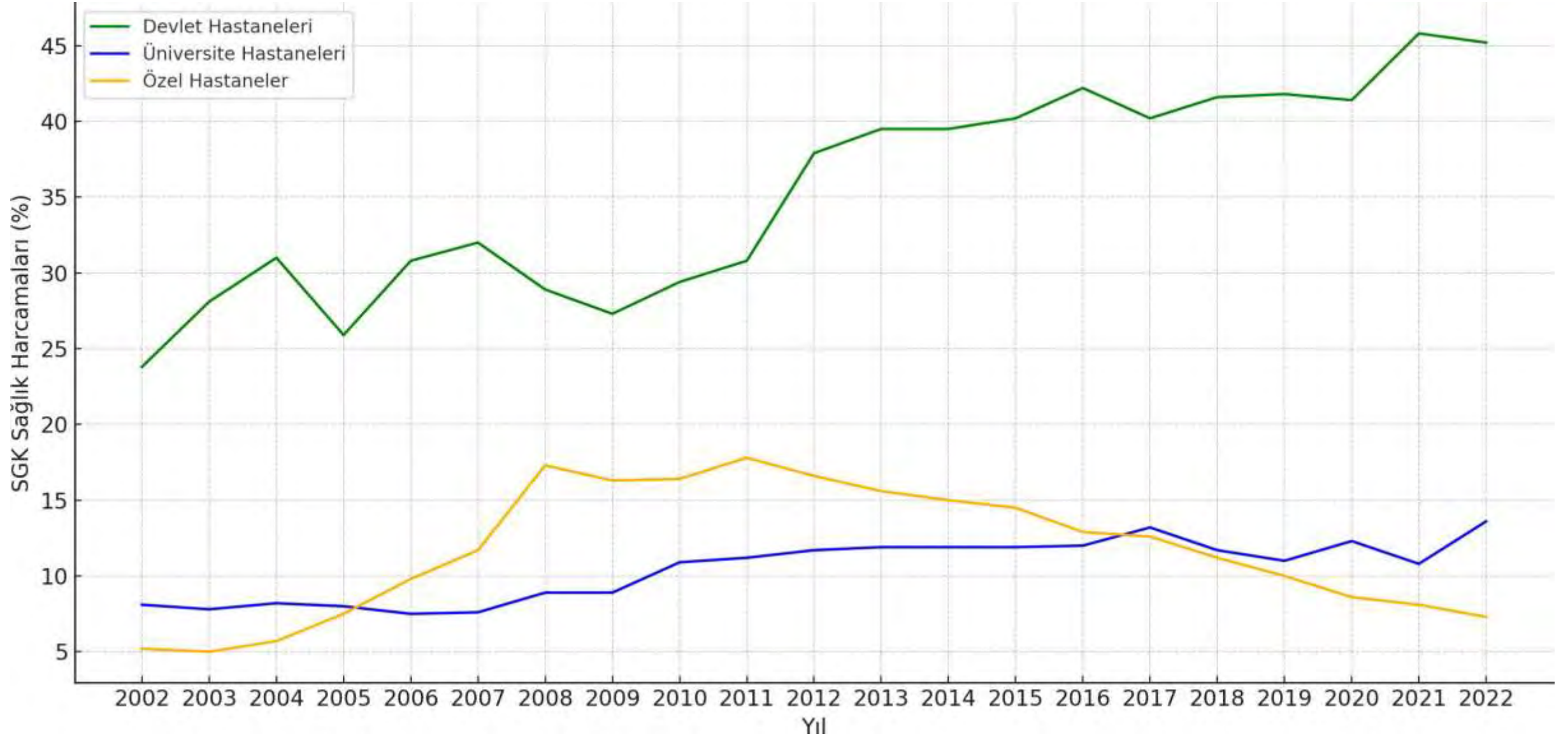


BT'de Sınır Tanımıyoruz!

1.000 Kişiyeye Düşen
BT Görüntüleme
Sayısının
Uluslararası
Karşılaştırması
(2022)

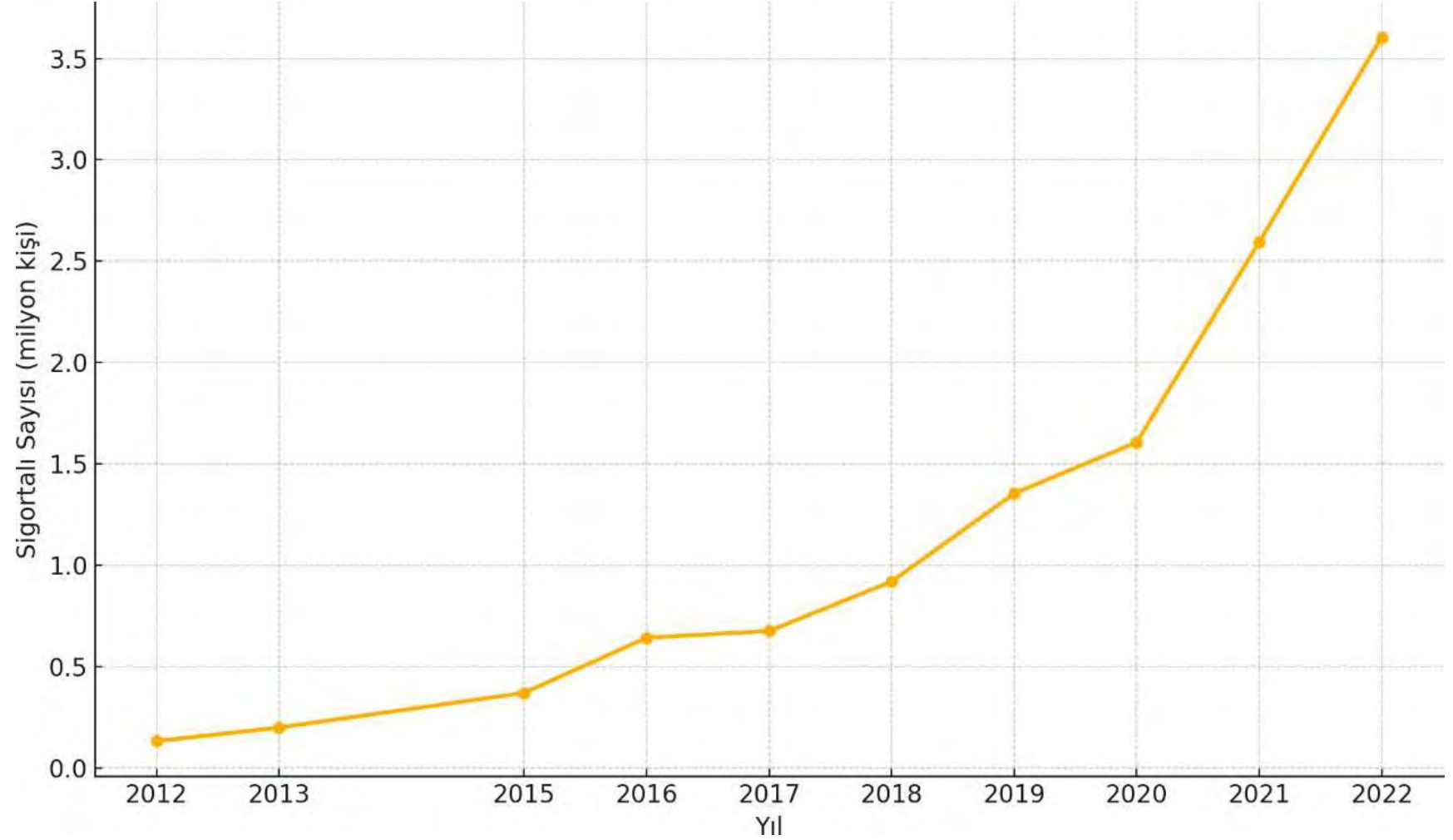


SGK Sağlık Harcamalarının Kurumlara Göre Dağılımı (%) (2002-2022)

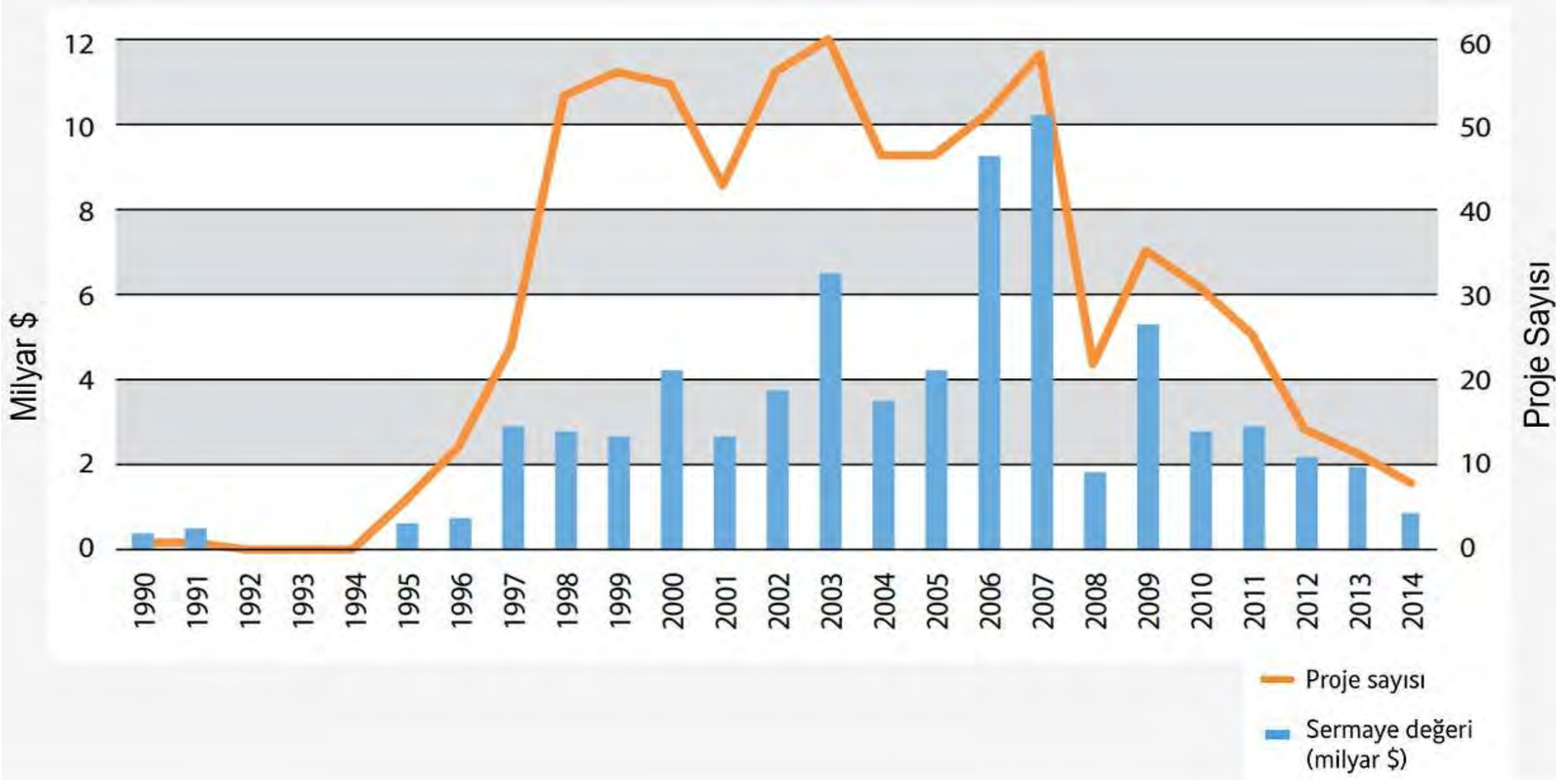


Para ya da Sıra !

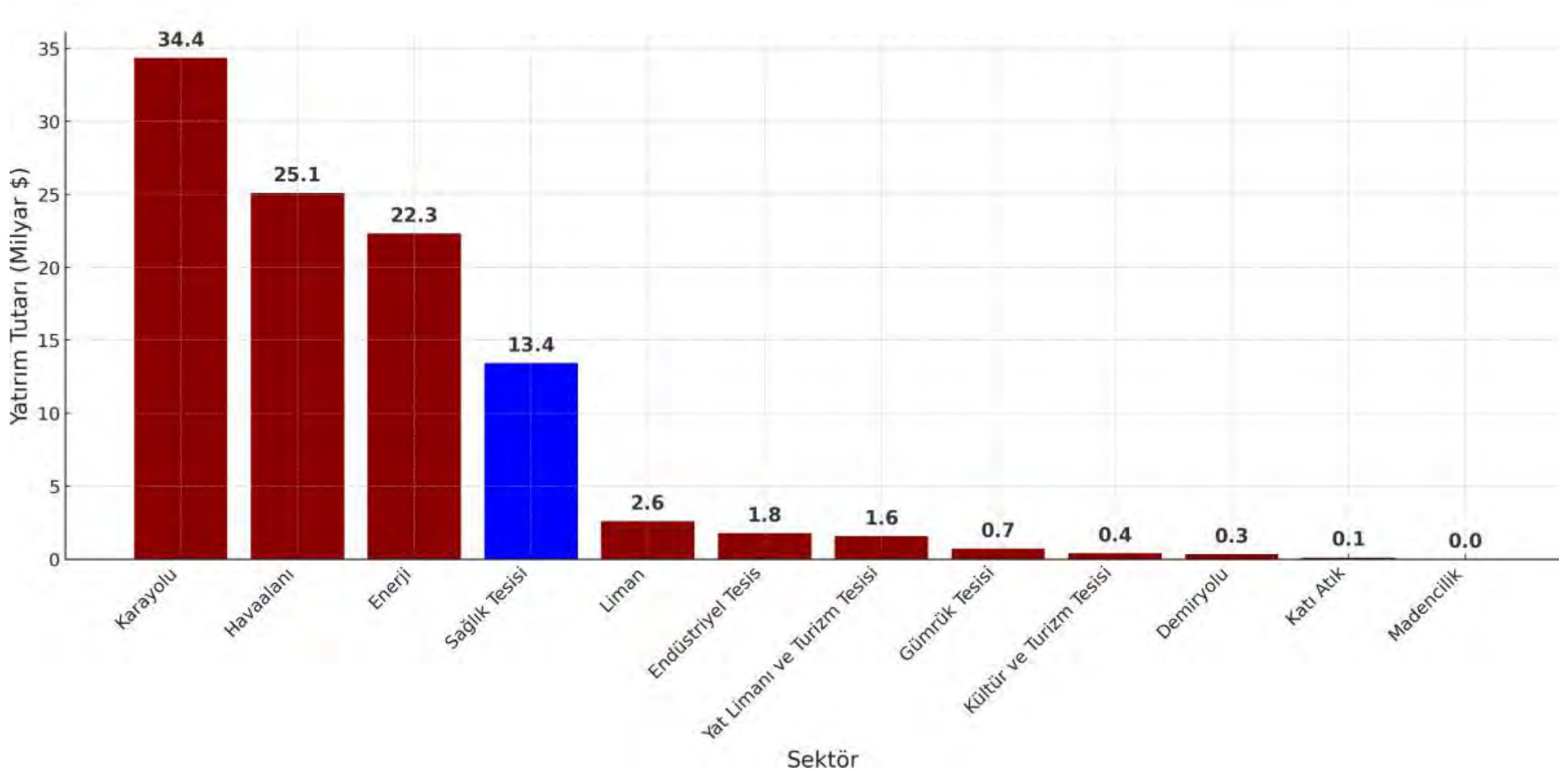
Tamamlayıcı
Sağlık
Sigortalı
Sayısı
(2012-2022)



Birleşik Krallık KÖİ (Kamu - Özel İş Birliği) Sözleşmeleri (1992 - 2015)

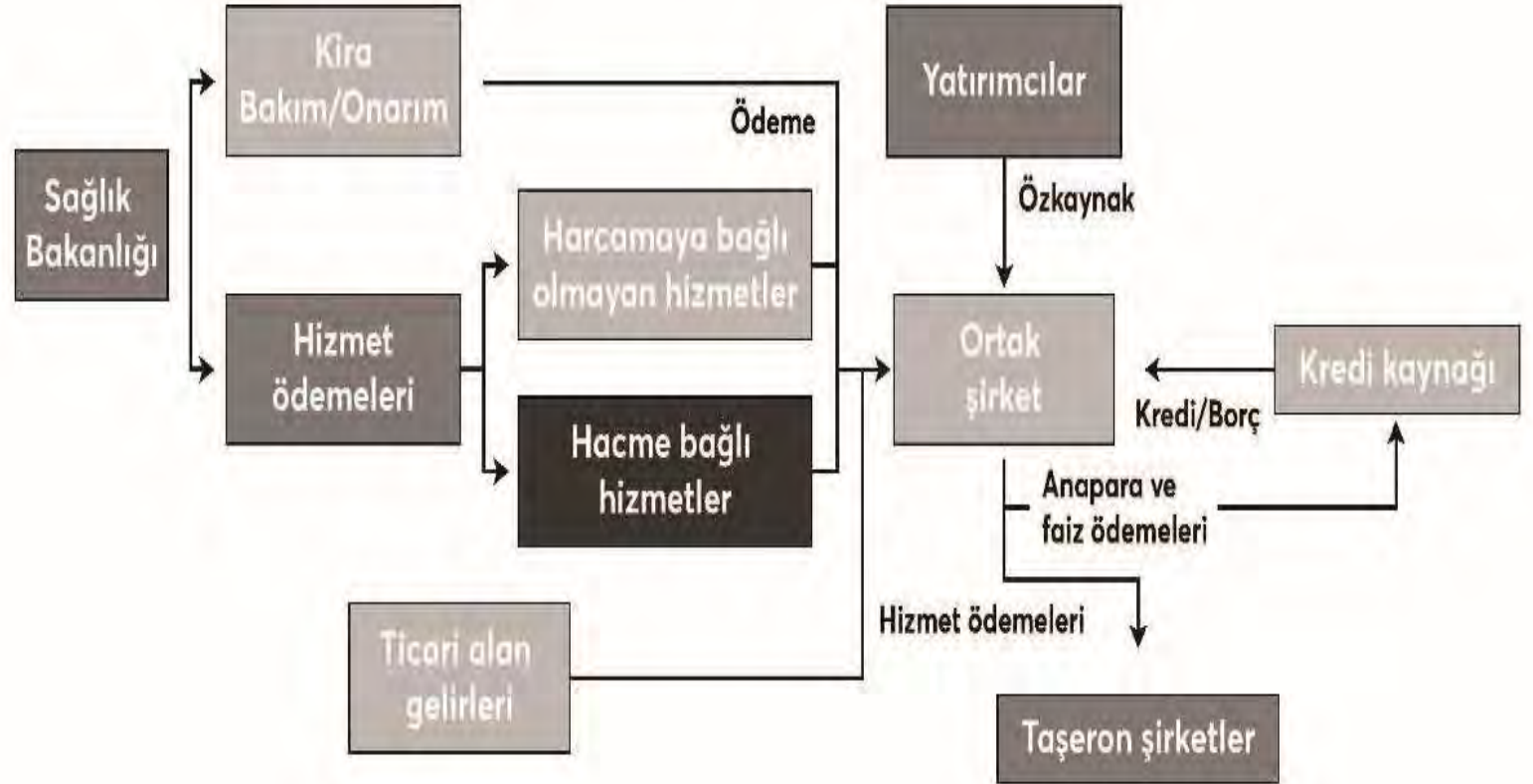


KÖİ Yatırım Tutarlarının Sektörel Dağılımı (2022)

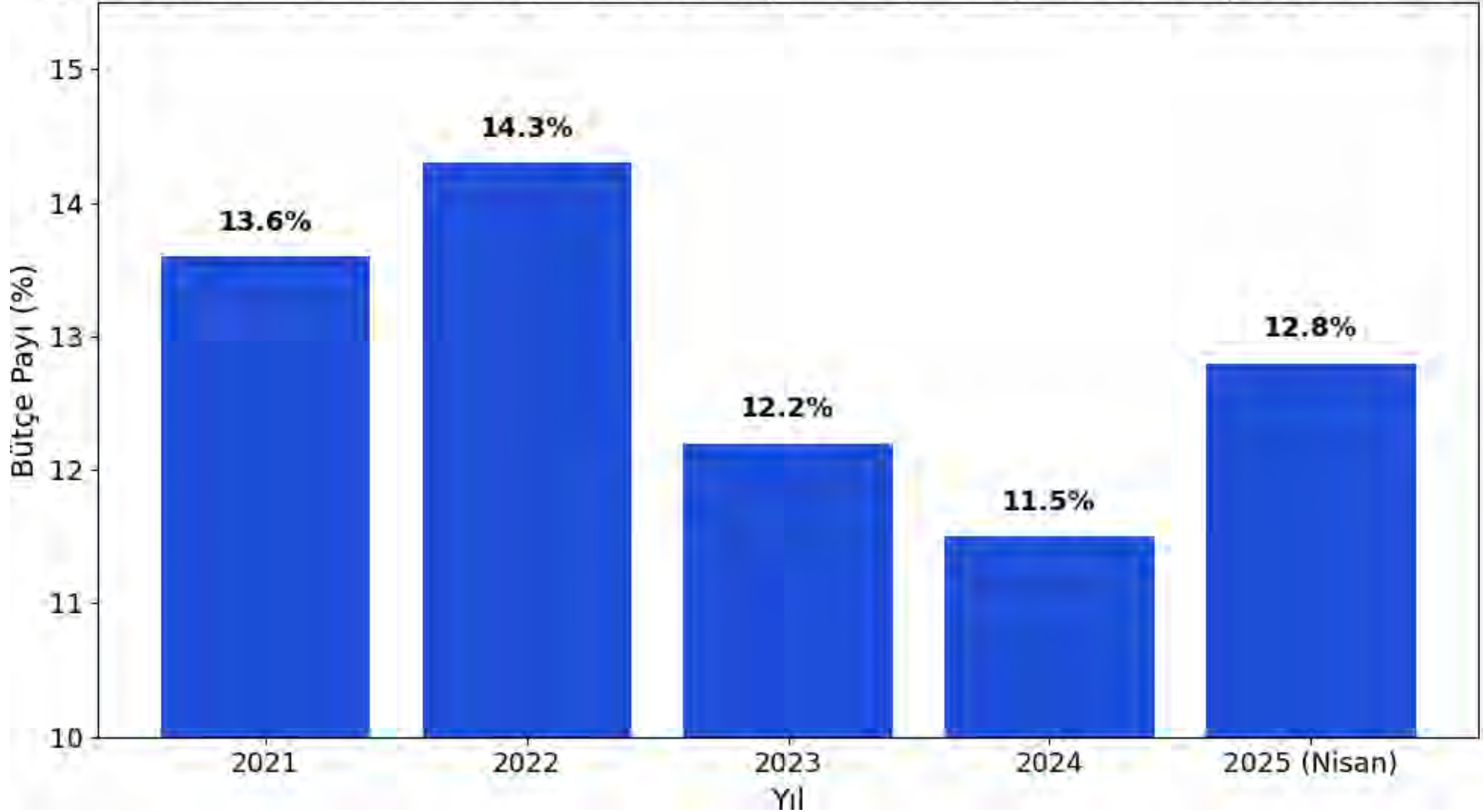


Şehir Hastanelerinde Yap - Kirala - Devret Yolu

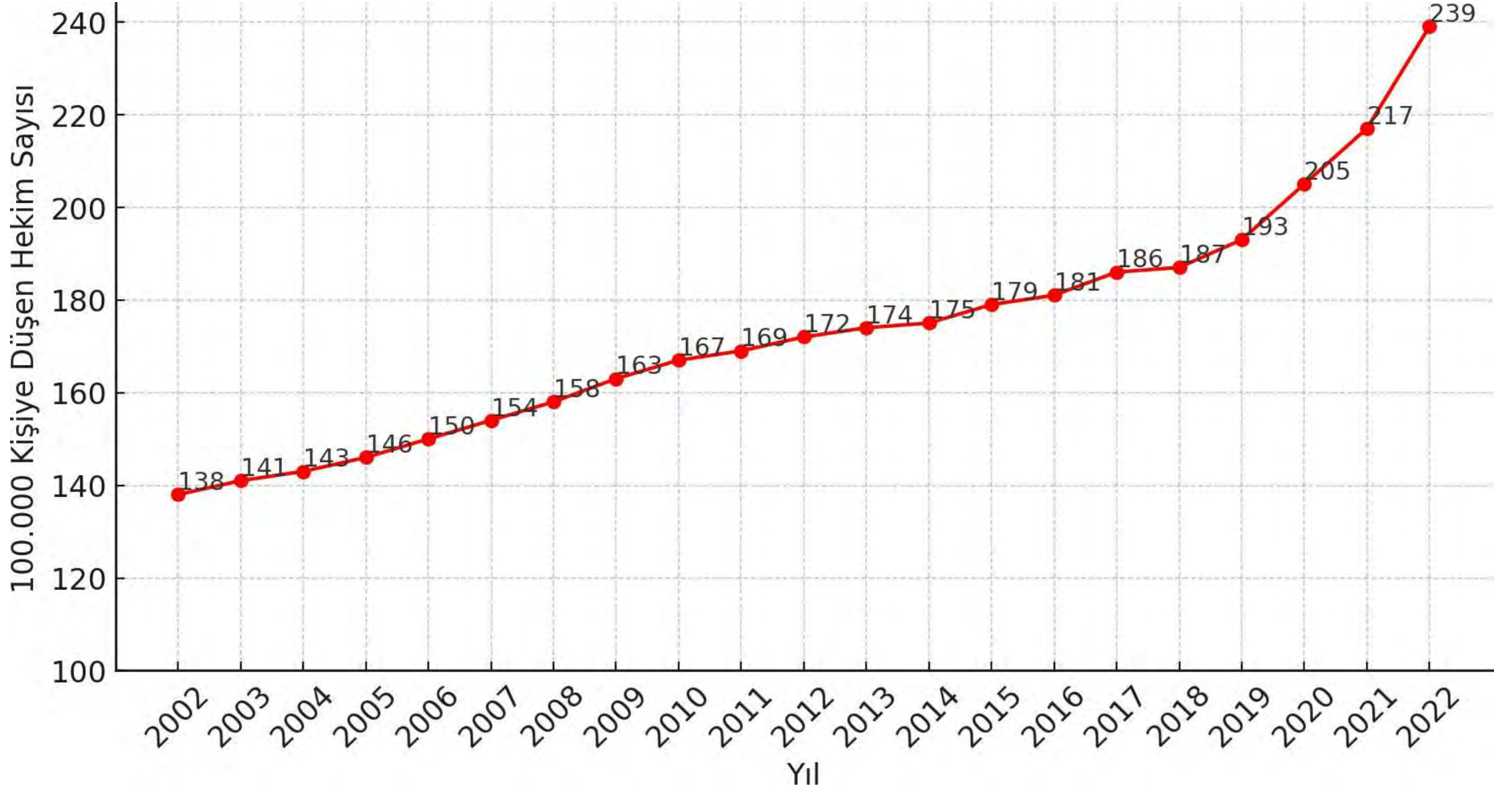
Şehir Hastanelerinin İşleyişi



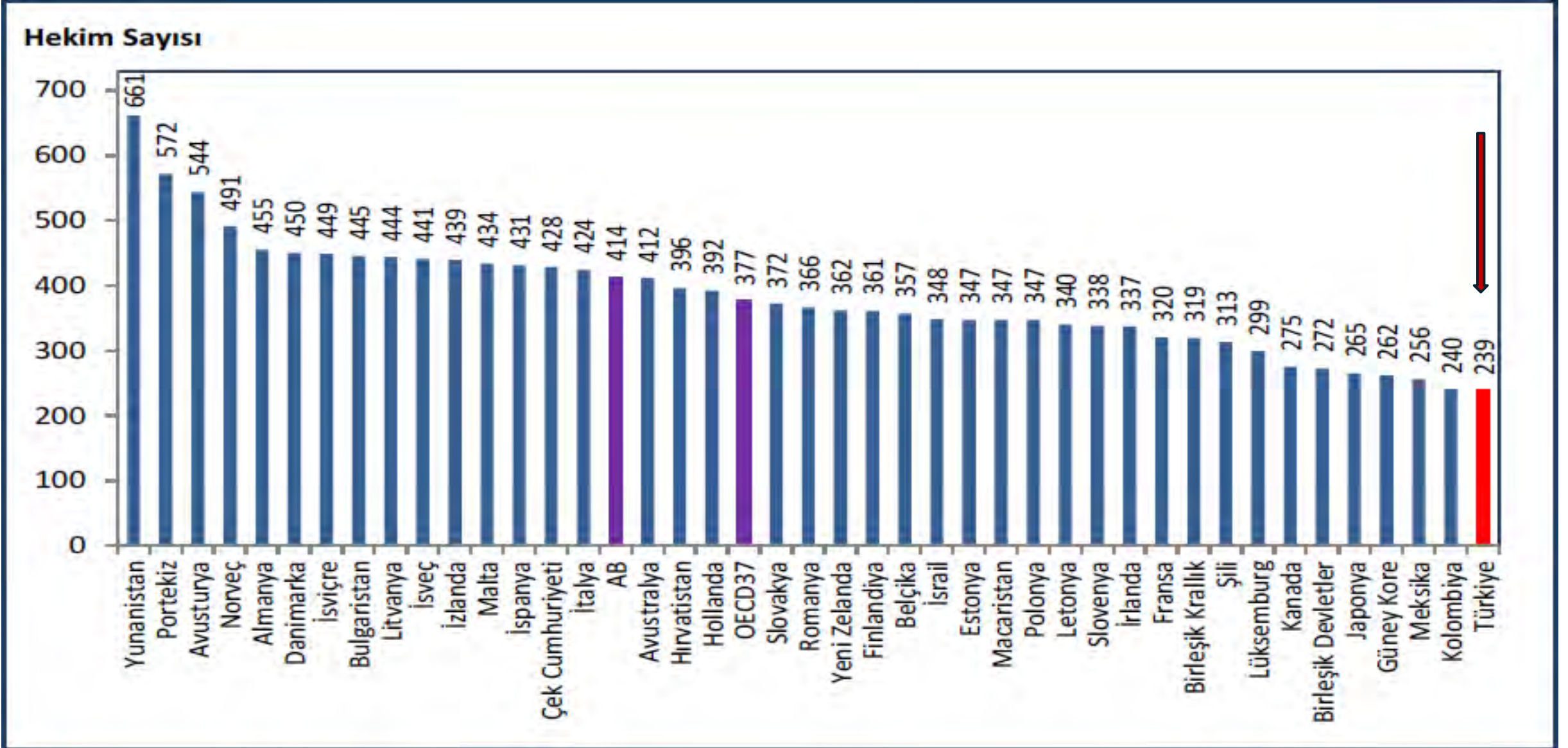
KÖİ Harcamalarının Sağlık Bakanlığı Bütçesi İçindeki Payı (2021-2025)



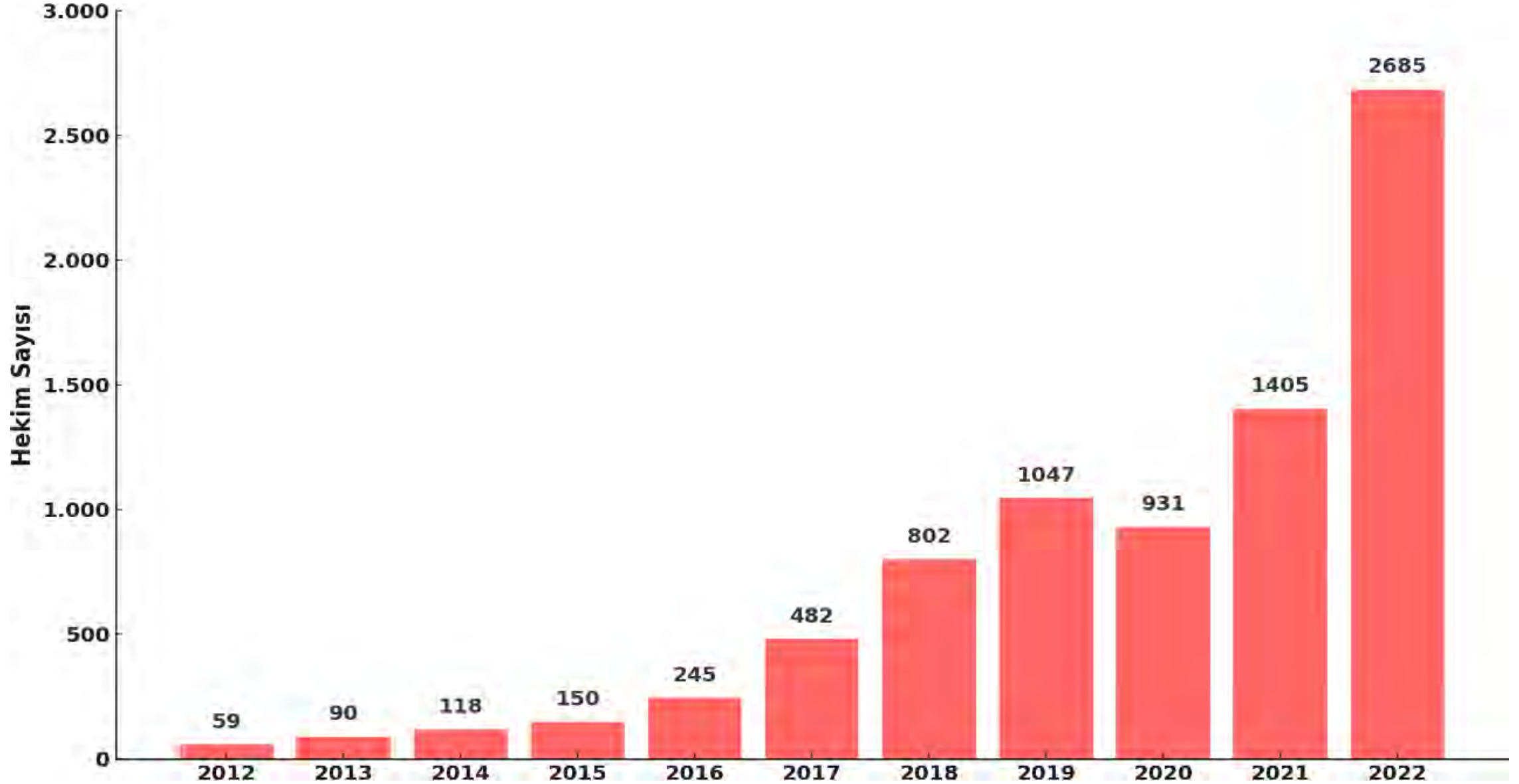
Yıllara Göre 100.000 Kişiyeye Düşen Hekim Sayısı (2002-2022)



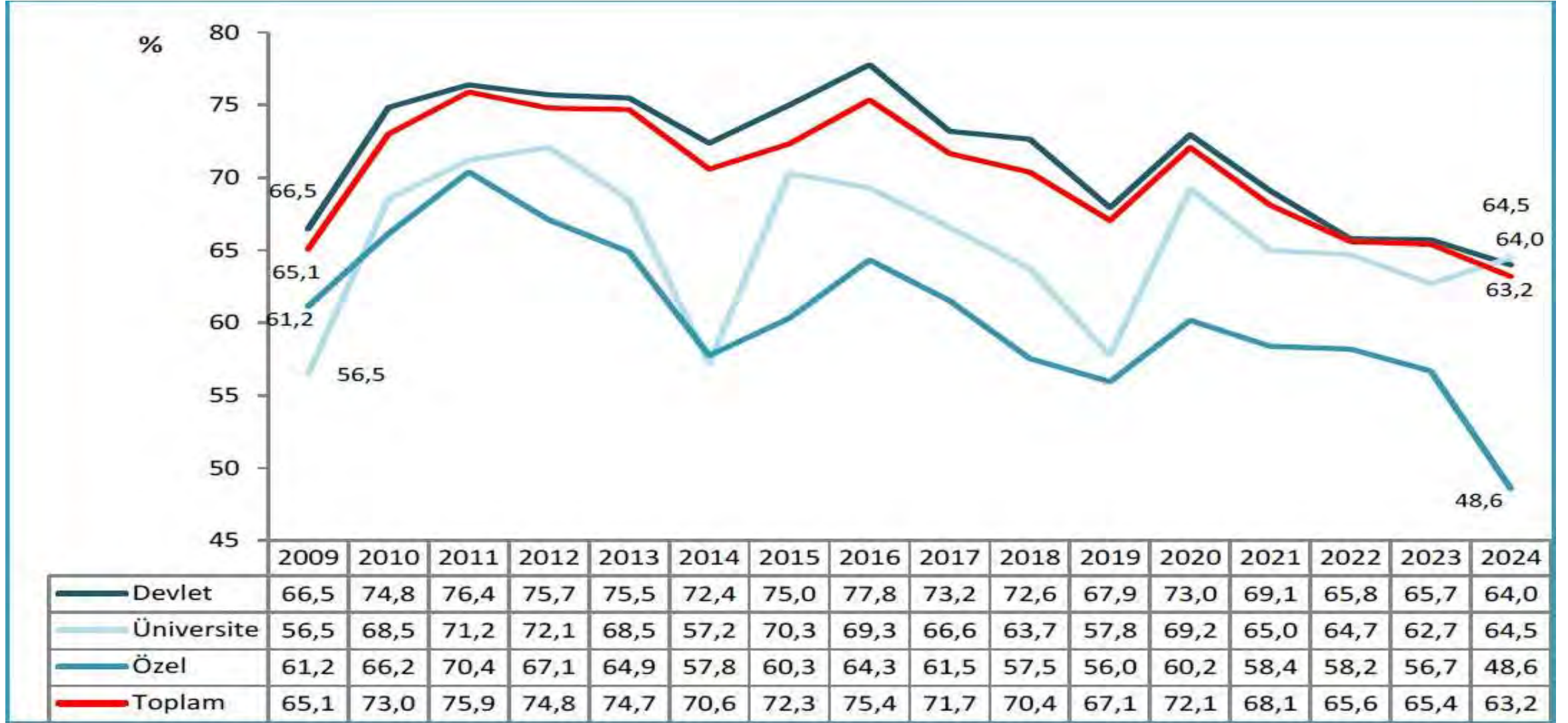
100.000 Kişiyeye Düşen Hekim Sayısının Uluslararası Karşılaştırması (2022)



TTB'den "İyi Hal Belgesi" Alan Hekim Sayıları (2012-2022)



Sağlık Kuruluşlarının Hizmetlerinden Memnuniyet Oranı (%)



Kaynak: TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2009-2024

Not: "Toplam" verisi, tüm sağlık kuruluşlarının hizmetinden memnuniyet oranını ifade eder.

Teşekkürler

Dr. Ergin DİNÇ

Türk Metal Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM)
Başkanı



ergindinc@turkmetal.org.tr

SİGORTA PRİM AFLARININ KURUMUN MALİ YAPISI İLE İŞVEREN VE SİGORTALILARIN PRİM ÖDEME DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

THE IMPACT OF SOCIAL SECURITY PRIMUM AMNESTIES
ON THE INSTITUTION'S FISCAL STRUCTURE
AND ON THE PREMIUM PAYMENT BEHAVIOR OF EMPLOYERS AND INSURED

Dr. İbrahim DEMİRBİLEK
SGK, Sarayköy Merkez Müdürü

Akademik Sosyal Güvenlik Platformu
6-7 Şubat'26
Ankara

Genel olarak af kavramı; kaynağını anayasa ve yasalardan alan ceza verme hakkını veya kesinleşmiş bir cezayı kısmen veya tamamen ortadan kaldıran ya da hafifleten kamu hukukuna içkin bir tasarruftur.

Kamu alacağı; yasal olarak belirlenmiş nispi ya da maktu tutar ve oranlar üzerinden tahakkuk edilmiş, yükümlülerce yasal olarak belirlenmiş süre içinde ödenmek zorunda olan her türlü vergi, resim, harç, sigorta primi, para cezası gibi kamunun bütçe gelirleri arasında yer alan alacaklar.

Kamu Alacağının Affı; Kamu alacağının belirli bir kısmının, belirli koşullar ve belirli süre/ler içinde ödenmesi karşılığında, alacağın bir kısmının terkin edilmesine (silinmesine) yönelik ödeme yükümlüsüne sağlanan, tek taraflı, sınırlı süreli bir tür bağışlama (af) yöntemidir.

GEREKÇELERİ

• Ekonomik ve Mali Gerekçeler

- Ekonomik Kriz ve Afet Halleri
- Tahsilatı Arttırma
- Kayıt Altına Alma
- Uyumlaştırma

• İdari ve Teknik Gerekçeler

- İdari ve Yargısal İş yükünün Azaltılması
- Reform Sonrası Uyumlaştırma

• Sosyal ve Siyasal Gerekçeler

- Eşitliğin Sağlanması (Kayıt dışı ile kayıtlı olan arasındaki eşitsizliği gidermek)
- Değişen ve Dönüşen Sosyal ve Siyasal Yapıyla Uyumlaştırma
- Darbe, Kalkışma vb gibi Olağanüstü Haller Sonrası Kamu Otoritesinin Yeniden İnşası
- Salt Siyasal Saikler

Kamu Alacaklarına Yönelik Af/Yapılandırma Uygulamalarına ve Sonuçlarına Dair Genel Tespit ve Yaklaşımlar



- **Ekonomiye nispi etkisi** nedeniyle yatırımları arttırıcı etkisi,
- Kamuya **geçici gelir getirici** etkisi,
- Geçmişte yaşanan olumsuzluklarının ortadan kaldırılması ve **yeni bir başlangıç yapılmasına fırsat** sunması,
- Kayıt dışı ekonominin **kayda alınmasında** katkı sağlaması,
- Kamu kurumlarının ve yargının **iş yükünü hafifletmesi.**

Kamu Alacaklarına Yönelik Af/Yapılandırma Uygulamalarına ve Sonuçlarına Dair Genel Tespit ve Yaklaşımlar



- Genel olarak **kamu alacaklarına ilişkin sistemin adil olmaması,**
- **Sık** aralıklarla çıkarılan af ya da yapılandırmaların **kayıp ve kaçağı arttırması,**
- **Yeni af/yapılandırma beklentisinde artışın yaşanması,**
- Bu yöndeki beklentilerin yükümlülerin **ödeme isteğini azaltması,**
- Devlete, kamu otoritesine ve yasal düzenlemelere (kanunlara) olan **güvenin zedelenmesi,**
- Kamu alacaklarına ilişkin denetim ve cezaların caydırıcı olmaması nedeniyle yükümlülüklerini **yerine getirmeyenlerin** bu tür af ya da yapılandırmalar aracılığıyla **ödüllendirilmesi,**
- Yükümlüler arasında **adaletsizliğe yol açması.**

**SOSYAL GÜVENLİK ALACAKLARINA
YÖNELİK
AF YA DA YAPILANDIRMA
DÜZENLEMELERİ**

SİGORTA PRİM AFFI/YAPILANDIRILMASI

- **İşverenlerce Ödenmekle Yükümlü Olunan Sigorta Primi, İdari Para Cezası ve Eksik İşçilik Alacakları**
- **Primini Kendi Ödemekle Yükümlü Olan Sigortalılara İlişkin Prim Alacakları**
(Bağ-Kur, GSS, Ek-5, Ek-6, İBS sigorta primleri)
- **4/b (Bağ-Kur) Sigortalılık Sürelerinin Durdurulması**
- **Yersiz Ödeme ve Rücu'an Alacaklar**

KAPSAMI

SN	Yıl	Kanun/KHK Genelge	Kanun Adı	RG / Genelge Bilgisi		KAPSAM		
				Tarih	Sayı	Kurum	Borç	Öz
1	1985	3165sK	... 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ... Dair Kanun	22.03.1985	18702	Bağ-Kur	Prim (1479sK EkGM/19)	Prim borcu aslımı 6 ay içinde ödeyenlerin gecikme zammı ve faiz borçları 2 yıl ertelenmiştir.
2	1985	252sKHK	1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ... Dair Kanun Hükümünde Kararname	21.11.1985	18935	Bağ-Kur	Prim (1479sK EkGM/19)	Prim borcu aslımı 3 ay içinde ödeyenlerin gecikme zammı ve faiz borçları 2 yıl ertelenmiştir.
3	1986	3253sK	... 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ... Hakkında Kanun	14.01.1986	18988	Bağ-Kur	Prim (1479sK EkGM/19)	Prim borcu aslımı 3 ay içinde ödeyenlerin gecikme zammı ve faiz borçları 2 yıl ertelenmiştir.
4	1987	278sKHK	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar ... Değiştirilmesine Dair Kanun Hükümünde Kararname	8.05.1987	19454	Bağ-Kur	Prim (1479sK EkGM/19)	Prim borcu aslımı 1 yıl içinde ödeyenlerin gecikme zammı ve faiz borçları 2 yıl ertelenmiştir.
5	1987	277sKHK	506 Sayılı ... Kanununa ... Madde Eklenmesine Dair ... Kararname	22.05.1987	19467	SSK	Prim (506sK GM/71-74)	Prim borcu aslımı 1 yıl içinde ödeyenlerin gecikme zammı ve faiz borçları 2 yıl ertelenmiştir. 323sKHK ile prim borcu aslının ödeme süresinin sonu Mayıs/1988 olarak belirlenmiştir.
6	1987	3396sK	1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, ... Dair Kanun	30.06.1987	19503	Bağ-Kur	Sigortalılık Durdurma Bağ-Kur-1479sK EkM/19	10 yıl ve üstü prim ödemeyenlerin hizmet ve borcun dondurulması uygulaması. 10 yıllık süre 2000 yılında 619 sKHK ile 3; 2003 ve 2006 yıllarında 4956 sK ve 5458 sK ile 5 yıl olarak uygulanmıştır.
7	1992	3780sK İlgili Tebliğ	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun	6.03.1992 18.03.1992	21163 21175	Bağ-Kur	Prim (1479sK GM/8)	1991/12 dönem ve öncesine ait tüm borçlar kapsama alınmıştır. 8 ay içinde 4 taksit halinde ödeme fırsatı sunulmuştur. Bu süre içinde asıl borcu ödeyenlerin gecikme zammı ve faizin tamamı terkin edilmiştir.
8	1992	3786sK	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun	14.03.1992	21171	SSK	Prim (506sK GM/78)	1991 ve öncesi döneme ilişkin borcu olan işverenlerin asıl borcu; 15/4/1992 tarihine kadar ödemeleri halinde, gecikme zammı ve faizlerinin % 100'ü, 15/6/1992 tarihine kadar ödemeleri halinde, gecikme zammı ve faizlerinin % 75'i, 15/8/1992 tarihine kadar ödemeleri halinde, gecikme zammı ve faizlerinin % 50'si, 15/10/1992 tarihine kadar ödemeleri halinde, gecikme zammı ve faizlerinin % 25'i terkin edilmiştir.
***	1993	3917sK	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, ... Değişiklik ... Kanun	8.12.1993	21782	SSK	Uygulama Değişikliği (506sK M/80)	Kurum alacaklarının takip ve tahsilinde 6183 sayılı AATUHK 'un uygulanması.
9	1997	4247 sK	... 506 ... 1479 ... ile 2926 S. ... K. ...Göre Tahakkuk Eden Prim ve Diğer Alacakların Tahsilatının Hızlandırılması Hakkında Kanun	16.05.1997	22991	SSK+Bağ-Kur	Prim, İPC	Gecikme Zammı Afi ve 10 Aylık Taksitlendirme: 1996 ve öncesi dönemlere ait prim ve İPC borç asıllarının tamamı ile gecikme zamlarının %50'sinin (SSK için %58'i) 10 taksit halinde ödenmesi halinde bakiye gecikme zam ve faizleri terkin edilmiştir. Kamu borçları Hazinece ödenmiştir (4247sK M/2)
10	2001	Genelge	Kurum Alacaklarının Taksitlendirilmesi Hakkında Genelge	30.04.2001	16-244 EK	SSK	Prim, İPC	Kurum alacakları %3 faizle 18 aya kadar taksitlendirilmiştir. Bu uygulama; 16-247, 16-259 ve 16-273 sayılı EK genelgelerle ödeme süreleri esnetilmiştir.
11	2003	4956 sK	Esnaf ve Sanatkarlar ... Kanununun ... Bu Kanunlara Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun	2.08.2003	25187	Bağ-Kur	Prim (4956sK M/47; 1479sK GM/19)	Prim aslılarının HM belirlenen DİBS aylık ortalama faizinin bileşik bazda uygulanması sonucu hesaplanan tutarla birlikte taksitler halinde ödenmesi sağlanmıştır. Taksit sayısı ve diğer koşullar Kurum Yönetim Kurulu yetkisine bırakılmıştır.
12	2003	4958 sK	Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu	6.08.2003	25191	SSK	Prim, İPC, Diğer (4958sK GM/1-K)	Prim aslılarının HM belirlenen DİBS aylık ortalama faizinin bileşik bazda uygulanması sonucu hesaplanan tutarla birlikte taksitler halinde ödenmesi sağlanmıştır. Taksit sayısı ve diğer koşullar Kurum Yönetim Kurulu yetkisine bırakılmıştır.
13	2005	5335 sK	Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	27.04.2005	25798	SSK	Belediye ve İştirakleri (M/28-m/5; n/5) TCDD (GM/3)	Belediyeler ve iştiraklerinin 2004 yılı itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarından olan kamu ve özel hukuka tâbi alacakları, takas ve mahsup edilmiştir (5393 sayılı -yürürlükten kaldırılan 5272 sK- Belediye Kanunu, GM/5 ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, GM/3). 5393 sK, M/15' göre "Belediyenin ... kamu hizmetlerinde fiilen kullanılan malları ... haczedilemez. TCDD'nin borçları Çalışma Bakanlığının bütçesinden mahsup edilmiştir.
14	2006	5458 sK	Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	4.03.2006	26098	SGK (SSK+Bağ-Kur)	Prim, İPC, Eksik İşçilik, Rücu.	Mart/2005 ve öncesi borçlar yapılandırılmıştır. Borç aslı tutarına göre gecikme zammı yerine TEFE/ÜFE oranına göre hesaplanmış ve hesaplanan bu tutar işveren/sigortalının zor durum hali rasyo oranına (0.50 ve altı olanlar) göre %10 ila %30 oranında terkin edilmiştir. Terkin sonrası oluşan yapılandırmaya esas tutar (borç aslı ile güncellenen gecikme zammı) borcun ağırlıklı yaşı ve miktarına göre 12 ve 24 aya kadar taksitlendirilmiştir.
15	2008	5754sK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	8.05.2008	26870	SGK (Bağ-Kur)	Sigortalılık Durdurma (5510sK GM/17)	5 yıl ve üstü prim borcu olan 4/b sigortalıların sigortalılık süresinin durdurulması ve borcun dondurulması.
16	2008	5763 sK	İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	26.05.2008	26887	SGK (SSK+Bağ-Kur)	Prim, İPC, Eksik İşçilik, Rücu.	Mart/2008 ve öncesi borçlar, 5458 sK kapsamındaki yapılandırmaya benzer şekilde yeniden yapılandırılmıştır. 5458 sK ile sağlanan yapılandırma hakkını kaybedenlere 5458 sK kapsamında ihya etme imkanı tanınmıştır.

SOSYAL GÜVENLİK ALACAKLARINA DAİR AF, YAPILANDIRMA VE DURDURMA DÜZENLEMELERİ (Kronolojik Liste)

SN	Yıl	Kanun/KHK Genelge	Kanun Adı	RG / Genelge Bilgisi		KAPSAM		
				Tarih	Sayı	Kurum	Borç	Öz
17	2011	6111 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	25.02.2011	27857(M)	Vergi+SGK	Prim, İPC, Eksik İşçilik, Yersiz Ödeme, Rücu. 4/b İhya.	Kasım/2010 ve öncesi borçlar yapılandırılmıştır. 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır. 5763 sK ile sağlanan yapılandırma hakkını kaybedenlere 5763 sK kapsamında İhya etme imkanı tanınmıştır.
18	2014	6552 sK	İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun	11.09.2014	29116(M)	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik. 4/b İhya.	Nisan/2014 ve öncesi borçlar yapılandırılmıştır. 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır. Yersiz Ödeme ve Rücu Alacakları kapsama alınmamıştır.
19	2015	6645sK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	23.04.2015	29335	SGK	Rücu. Sigortalılık Durdurma (5510sK GM/63)	Asıl alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı ikişer aylık dönemler hâlinde azami on sekiz eşit taksitte ödeme imkânı tanınmıştır. 12 ay ve üstü prim borcu olan 4/b sigortalılarının sigortalılık süresinin durdurulması ve borcun dondurulması.
20	2016	6736 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun	19.08.2016	29806	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik.	2016/06 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. 4/b İhya, Yersiz Ödeme ve Rücu Alacakları kapsama alınmamıştır. 2016/02 ve öncesine ait Bağ-Kur SGDP alacakları (RG: 10/2/2016 - 29620, 6663 sK (5510 sK, GM/14) ile Bağ-Kur SGDP kaldırılmıştır) kapsama alınmıştır. Peşin ya da 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %50'sine indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.
21	2017	6824 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	8.03.2017	30001	SGK	GSS AHİLİK ESNAF SANDIĞI (4447sK EkM/6)	5510 sK'un 80 inci maddesinde yapılan değişiklikle gelir testi sonucuna göre belirlenen kademeli GSS prim oranı yürürlükten kaldırılmış, yerine mevcut haliyle uygulanan tek prim oranı sitemi getirilmiştir. 5510 SK'un Geçici 73 üncü maddesiyle; 80 inci maddede yapılan değişiklik sonucu; gelir testine başvurmamayanların bir yıl içinde başvurmaları halinde gelir testinin süresinde yapıldığı kabul edilmiş; önceki dönemlere ait GSS prim asılları yeni sisteme göre güncellenmiş ve yürürlük tarihi itibarıyla önceki dönemlere ait tüm gecikme zammı ve cezaları terkin edilmiştir. Güncellenen GSS priminin 12 ay içinde faizsiz ödenmesi imkanı tanınmıştır.
22	2017	7020 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	27.05.2017	30078	Vergi+SGK	Prim, İPC, Eksik İşçilik, Rücu.	2017/03 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. GSS, 4/b İhya ve Yersiz Ödeme kapsama alınmamıştır. 2016/02 ve öncesine ait Bağ-Kur SGDP alacakları (RG: 10/2/2016 - 29620, 6663 sK (5510 sK, GM/14) ile Bağ-Kur SGDP kaldırılmıştır) kapsama alınmıştır. Peşin ya da 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %50'sine indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.
23	2018	7143 sK	Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	18.05.2018	30425	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik, Yersiz Ödeme, Rücu. 4/b İhya. Sigortalılık Durdurma (5510sK GM/76)	2018/03 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. 2016/2 ve öncesi döneme ilişkin 6663 sK ile kaldırılan Bağ-Kur SGDP borçlarının tamamı terkin edilmiştir. Peşin ya da 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %90'ına, iki taksitle ödenmesinde ise %50'sine indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.
24	2020	7256 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun	17.11.2020	31307	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik, Yersiz Ödeme, Rücu. 4/b İhya. Sigortalılık Durdurma (5510sK GM/83)	2020/08 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. Peşin ya da 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %90'ına, iki taksitle ödenmesinde ise %50'sine indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.
25	2021	7326 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	9.06.2021	31506	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik, Yersiz Ödeme, Rücu. 4/b İhya. Sigortalılık Durdurma (5510sK GM/84)	2021/04 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. Peşin ya da 18 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %90'ına, iki taksitle ödenmesinde ise %50'sine indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.
26	2023	7440 sK	Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	12.03.2023	32130	Vergi+SGK	Prim, İPC, GSS, Eksik İşçilik, Yersiz Ödeme, Rücu.	4/b İhya kapsama alınmamıştır. 2022/12 dönemi öncesine ait borçları kapsamaktadır. Peşin ya da 48 taksit imkanı getirilmiştir (Yapılandırmaya esas borç tutarı: alacak aşlı ile gecikme cezası ve gecikme zammı yerine hesaplanan Yİ-ÜFE tutarı üzerinden seçilen taksidde ilişkin katsayının uygulanmasıyla hesaplanmıştır. Peşin ödemede hesaplanan Yİ-ÜFE tutarının %90'ına indirim uygulanmıştır). Yerel yönetimler ile spor kulüplerine daha fazla taksit imkanı tanınmıştır.

* Yıllık Bütçe ya da sair kanunlarla 10 yıl ve üzeri GSS Prim ve GZ alacakları terkin edilmektedir. [Son Düzenleme: 7571sK "Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 631 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" M/29 (5510sK, GM/111)]

40 (38) yıl içinde toplam 26 tane (Bazı yıllarda birden fazla) olmak üzere; ortalama 18 ayda 1 (1,5 yılda) bir [1985-2000 arası 16 yıl içinde ortalama 1,77 yılda (21 ay) bir olmak üzere toplam 9; 2001-2008 arası 8 yıl içinde ortalama 1,14 yılda (13 ay) bir olmak üzere toplam 7; 2009-2023 arası 15 yıl içinde ortalama 1,5 yılda (18 ay) bir olmak üzere toplam 10] tane muhtelif biçim ve kapsamda aff/yapılandırma kanunu/düzenlemesi yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Af/Yapılandırma Düzenlemeleri

40 (38) yıl içinde toplam 26 tane olmak üzere; ortalama 18 ayda (1,5 yılda) bir af/yapılandırma:

- **1985-2000** arası 16 yıl içinde ortalama **1,77 yılda (21 ay) bir** olmak üzere toplam **9**;
- **2001-2008** arası 8 yıl içinde ortalama **1,14 yılda (13 ay) bir** olmak üzere toplam **7**;
- **2009-2023** arası 15 yıl içinde ortalama **1,5 yılda (18 ay) bir** olmak üzere toplam **10**

tane muhtelif biçim ve kapsamda af/yapılandırma kanunu/düzenlemesi yapılmıştır.

**** Bazı yıllarda birden fazla düzenleme olduğundan yıl sayısı 19'dur. Yıl sayısı hesabına göre ortalama 2 yıl (24 ay) ile sonuçlanmaktadır.**

AF/YAPILANDIRMA İLE İLGİLİ YILLAR AİT TEMEL EKONOMİK VERİLER,
SEÇİM DÖNEMLERİ VE OLAĞAN DIŞI OLAY VE GELİŞMELER (1980-2025)

YIL	AF/YPL		EKONOMİK VERİLER (%)						SEÇİM		ÖNEMLİ OLAY VE KRİZLER
	Vergi	Sigorta	ENFLASYON		BÜYÜME		BÜTÇE AÇIĞI		Genel	Yerel	
			Yıllık	Ort.	Yıllık	Ort.	Yıllık	Ort.			
1980			115,6		-2,4						DARBE
1981	Var		33,9		4,9						
1982			21,9		3,6				HOY		
1983	var		37,1		5,0				MVGS		
1984			49,7	51,5*	6,7	5,2				Yerel S.	
1985	Var	Var	44,2		4,2						
1986		Var	30,7		7,0						
1987		Var	55,1		9,5				MVGS/HOY		
1988	Var		75,2		2,1				HOY		
1989			68,8		0,3					Yerel S.	
1990	Var		60,6		9,3						
1991			71,1		0,9				MVGS		
1992	Var	Var	67,9		6,0						
1993			71,4	80*	8,0	4,8					
1994			125,5		-5,5					Yerel S.	94 KRİZİ
1995	Var		76,0		7,2				MVGS		
1996			79,8		7,2						
1997	Var	Var	99,1		7,4						
1998	Var		69,7		1,9						ASYA FİNANS KRİZİ
1999			68,8		-3,1			38,4	MVGS	Yerel S.	
2000			39,0	55,1*	7,0	3,8	24,7	34,0			2001 KRİZİ
2001	Var	Var	68,5		-5,5		38,1				
2002	Var		29,7		6,4		34,8		MVGS		
2003	Var	Var	18,4		5,8		25,1				
2004			9,3		9,9		12,9			Yerel S.	
2005		Var	7,7		9,1		0,2				
2006		Var	9,7		7,1		-3,9				
2007			8,4		5,1		0,6		MVGS/HOY		
2008	Var	Var	10,1	9,3*	0,9		5,0				REFORM YILI
2009			6,5		-4,9		15,8			Yerel S.	FINANS KRİZİ
2010			6,4		8,5		8,5		HOY		
2011	Var	Var	10,5		11,0		1,0		MVGS		
2012			6,2		4,8		2,8				
2013	Var		7,4		8,5		1,9				
2014		Var	8,2		4,6		1,5		CB Seçimi	Yerel S.	
2015		Var	8,8		5,8		0,3		MVGS*2		
2016	Var	Var	8,5		3,3		4,0				KALKIŞMA
2017	Var	Var	11,9		7,8		5,6		HOY		
2018	Var	Var	20,3		3,5		7,2		CB Seçimi		
2019			11,8	25,5*	1,3	5,1*	9,2	7,3	MVGS	Yerel S.	
2020	Var	Var	14,6		1,8		12,1				Covid-19
2021	Var	Var	36,1		11,8		8,5				
2022			64,3		5,4		2,9				
2023	Var	Var	64,8		5,0		17,1		CB Seçimi		6 Şubat
2024			44,4		3,3		14,9		MVGS	Yerel S.	DEPREMİ
2025			30,9		3,7		9,9				

Kısaltmalar:

CB: Cumhurbaşkanlığı
HOY: Halk Oylaması
MVGS: Milletvekili Genel Seçimi
S: Seçim
YPL: Yapılandırma
YSK: Yüksek Seçim Kurulu
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

*Yıllık ortalama (Dönemlendirmede "Kolsuz ve Yeldan, 2014"e uyulmuştur.)

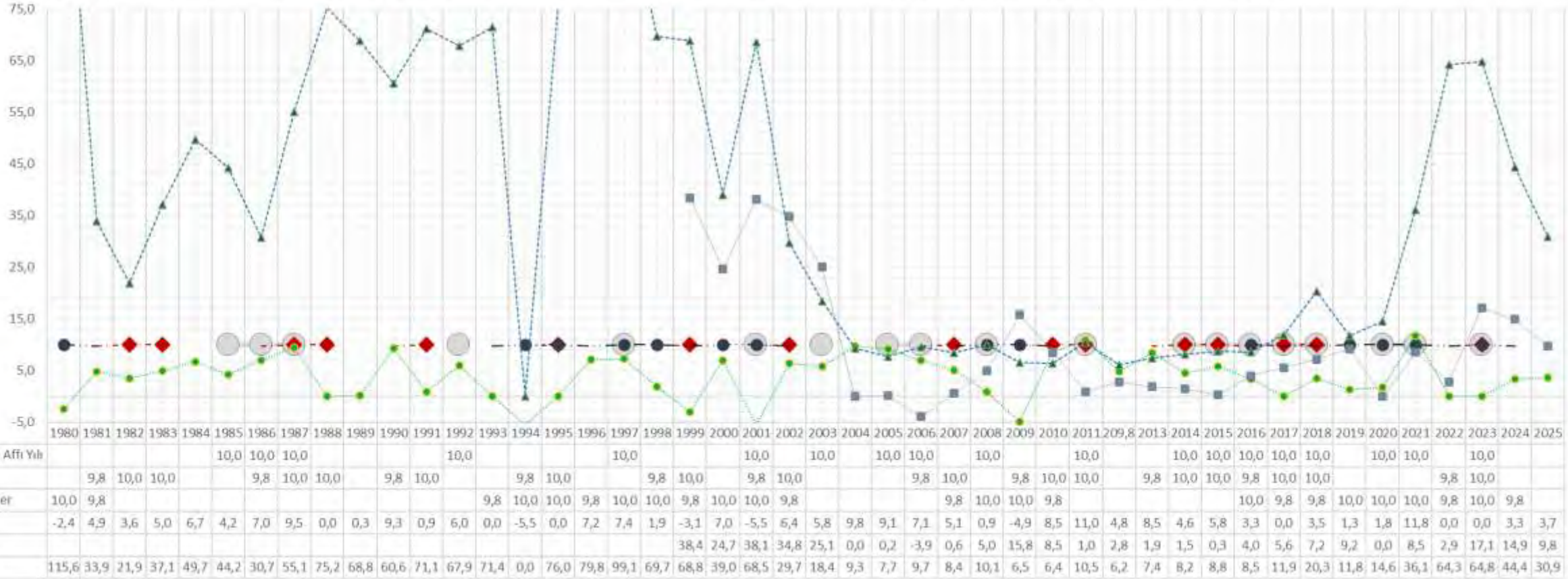
Kaynak:

YSK, 2026; CB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2026; TÜİK, 2026; Kolsuz ve Yeldan, 2014; Demirbilek, 2024; Ünal, 2018; Keleş, 2019.

[Tablo içeriğindeki Sigorta ve Vergi af bilgileri; Demirbilek, 2024: 1729; Ünal, 2018: 47; Keleş, 2019: 17-18 kaynaklarından ve ilgili düzenleme kanunlarından, Seçim bilgileri; YSK kaynağından, Enflasyon ve Büyüme bilgileri; Kolsuz ve Yeldan, 2014: 51 ve TÜİK verilerinden, Bütçe Açığı bilgileri CB verilerinden derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.]

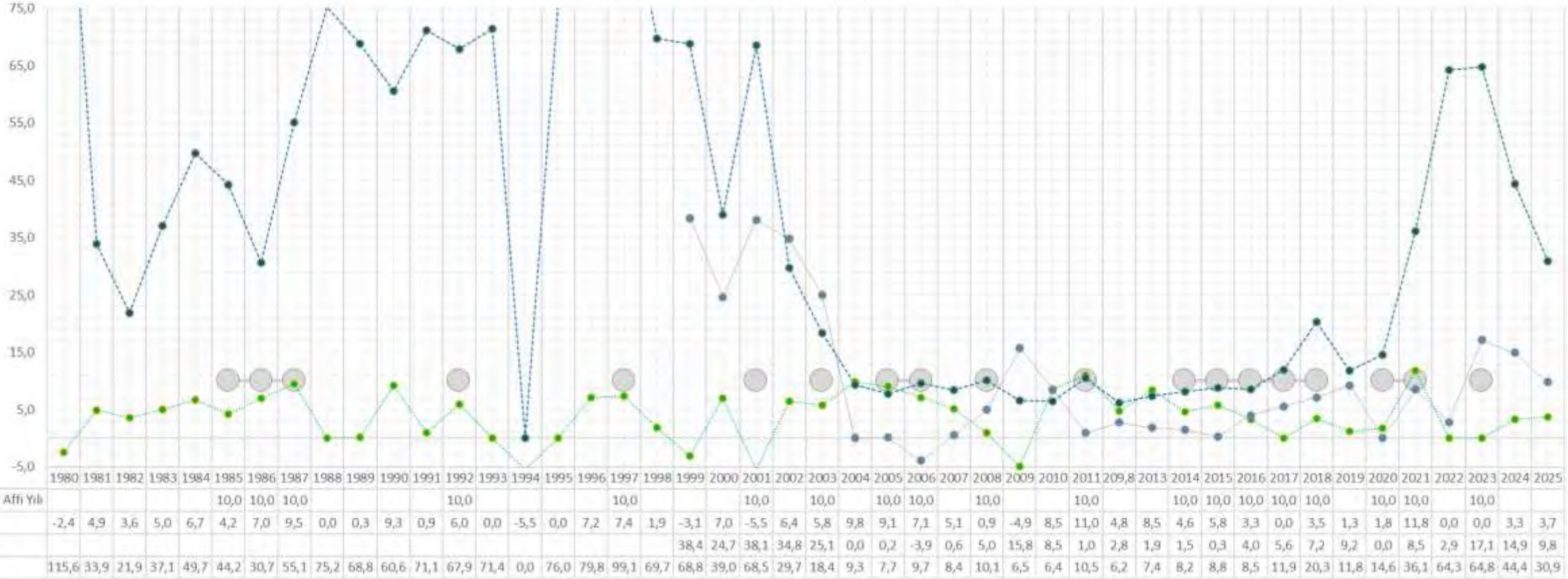
PRİM AFFI, TEMEL EKONOMİK VERİLER, SEÇİM VE OLAĞAN DIŞI OLAY VE GELİŞMELER

Sigorta Primine İlişkin Af/Yapılandırma Düzenlemeleri ile İlgili Yıllara Ait Temel Ekonomik Veriler, Seçim Bilgileri ve Olağandışı Olay ve Gelişmeler (1980-2025).

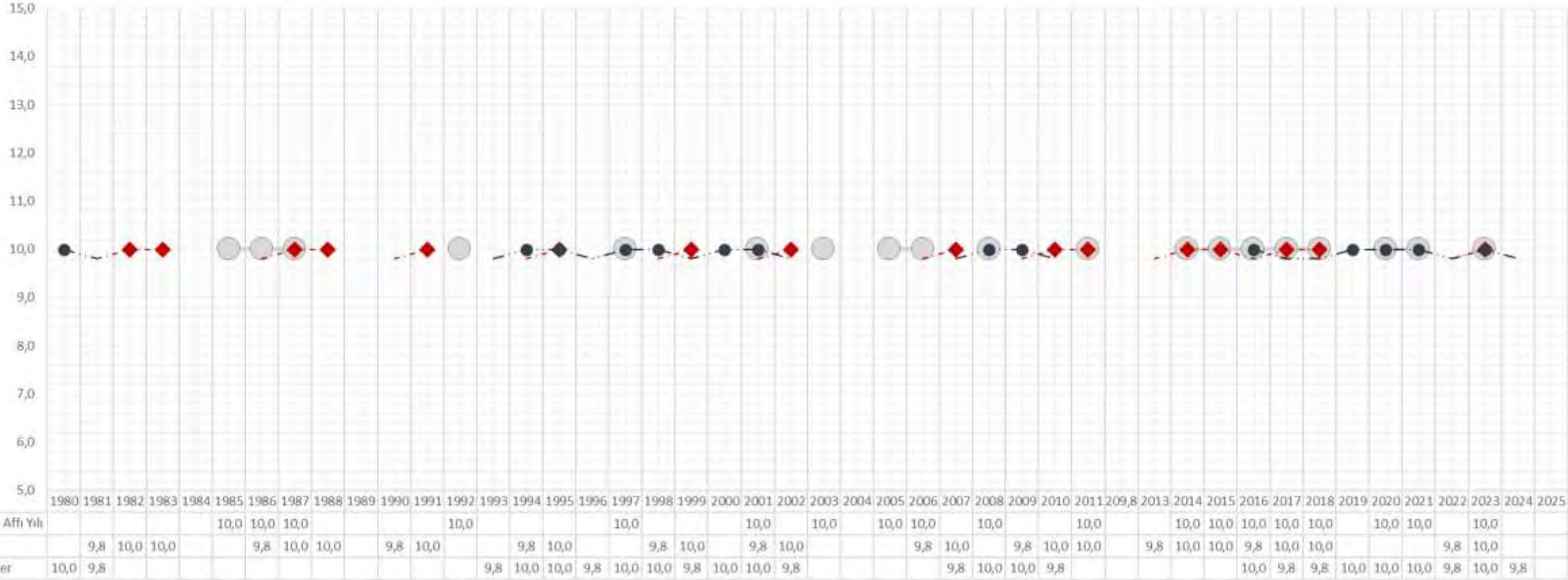


Tablo 2 verilerinden oluşturulmuştur. Tablonun grafikleştirilmesi maksadıyla temel ekonomik veriler aynen aktarılmış; ancak yapılandırma yılı, seçim yılı ve olağandışı olay ve gelişme yıllarının aynı grafiğe taşınması maksadıyla sabit bir sayı (10) ile sayısallaştırılmıştır. Öte yandan seçim ve olağandışı olay ve gelişmeler nitelikleri itibariyle yıllara sarif olmaları nedeniyle, seçim yılının bir önceki yılı, olağan dışı olay ve gelişmelerin ise bir önceki ve bir sonraki yılı daha düşük sabit bir sayı (9,8) ile sayısallaştırılmıştır. Böylece Tablo 2 verilerinin tek bir grafik görseline aktarımı sağlanmıştır.

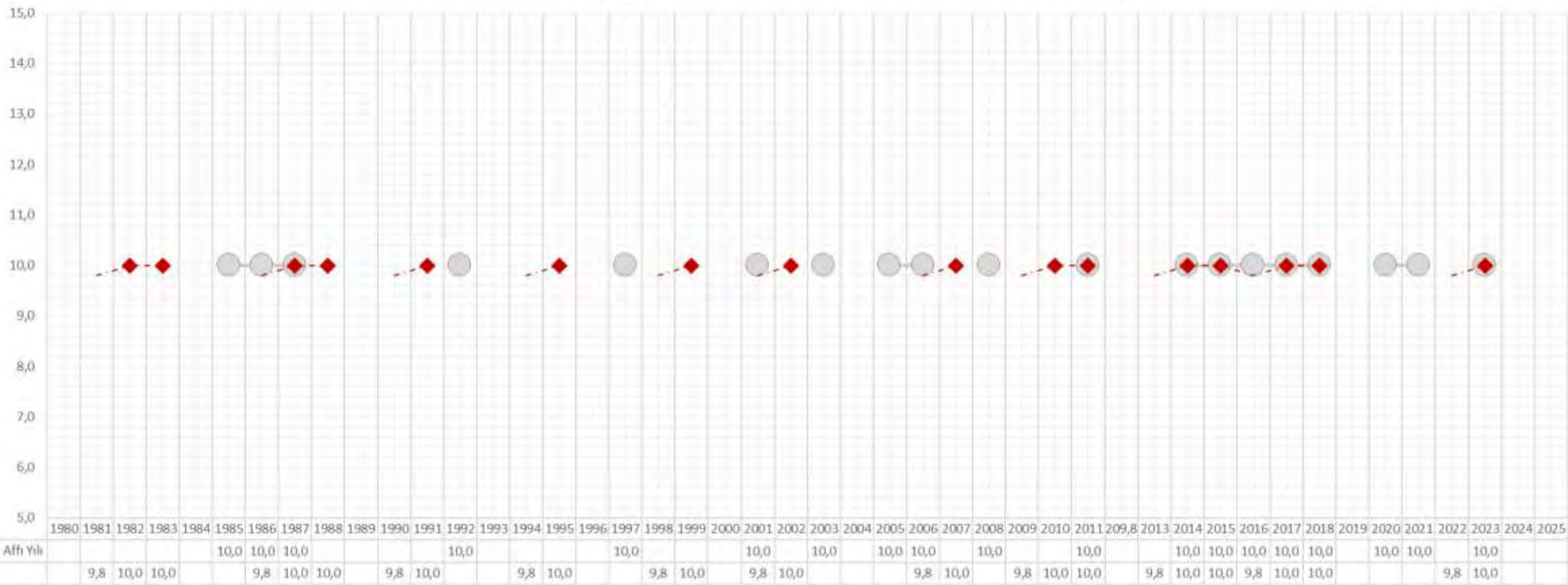
Sigorta Primine İlişkin Af/Yapılandırma Düzenlemeleri ile İlgili Yıllara Ait Temel Ekonomik Veriler (1980-2025).



Sigorta Primine İlişkin Af/Yapılandırma Düzenlemeleri ile İlgili Yıllara Ait Seçim Bilgileri ve Olağandışı Olay ve Gelişmeler (1980-2025).



Sigorta Primine İlişkin Af/Yapılandırma Düzenlemeleri ile İlgili Yıllara Ait Seçim Bilgileri (1980-2025).



PRİM AFLARININ

Kurumun Mali Yapısı,

Kurum uygulamaları

ile

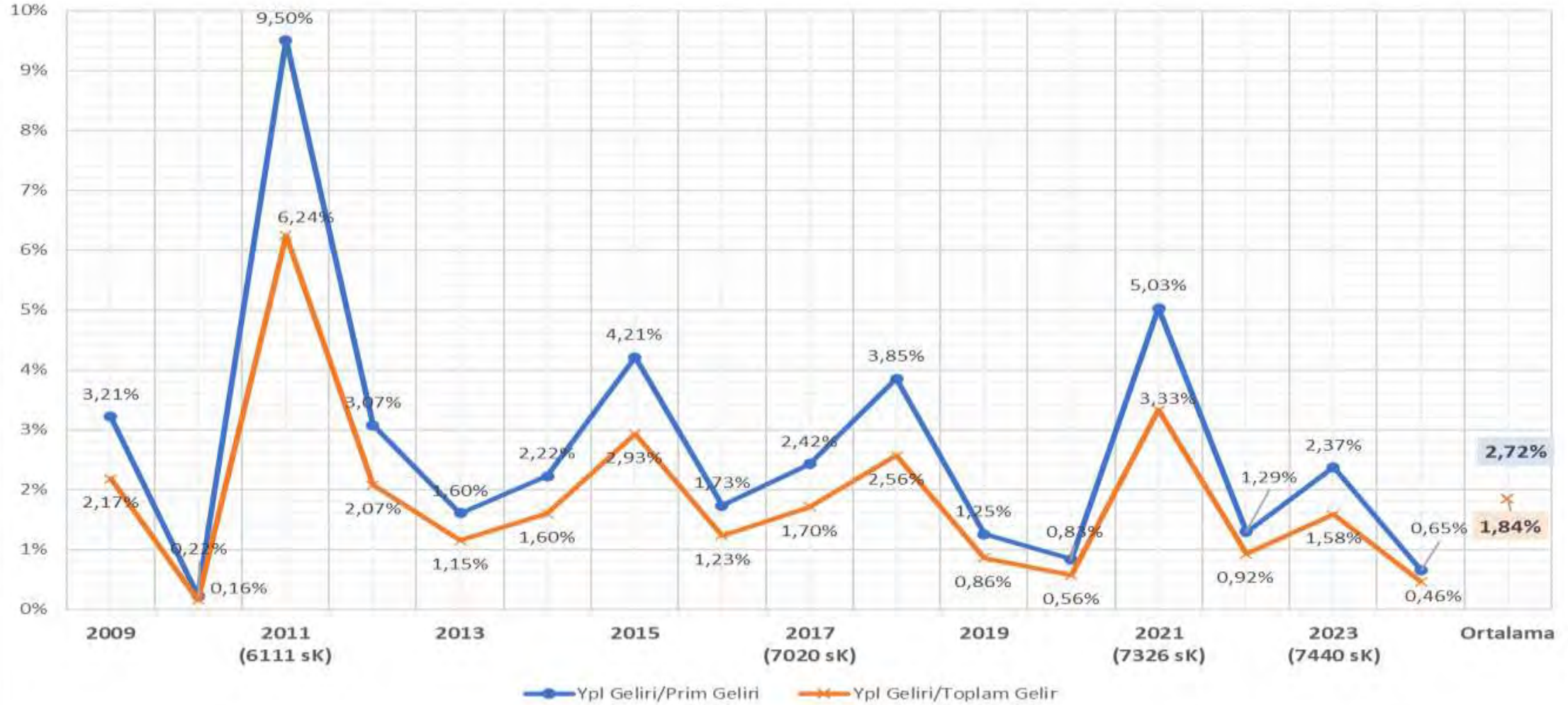
İşveren ve sigortalıların Ödeme

Davranışına Etki ve Sonuçları

Grafik 2

SGK, Yapılandırma Gelirlerinin Toplam Prim Gelirleri ile Bütçe Gelirlerine Oranı (% , 2009-2024)

SGK MALİ VERİLERİ



Tablo 3

SGK Mali Verileri (Gelirler: 2009-2024, Milyon TL)

Gösterge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yapılandırma Geliri	1.698	149	7.772	2.961	1.873	2.942	6.441	3.140	4.920	9.466	3.631	2.657	21.066	9.230	34.632	18.189
Açık Finansmanı	29.369	27.069	16.509	17.250	20.348	21.269	11.947	20.244	25.019	16.261	41.481	71.980	19.670	46.644	52.807	40.340
Prim Gelirleri	52.881	66.763	81.789	96.399	116.856	132.297	153.040	181.306	203.145	246.153	290.866	320.524	418.767	714.878	1.463.294	2.792.342
Toplam Gelirler	78.073	95.273	124.480	142.929	163.014	184.329	220.102	255.880	288.560	369.211	424.177	472.626	633.207	1.000.385	2.192.955	3.962.467

Kaynak: SGK Veri Uygulaması; SGK, Faaliyet Raporları, 2012-2024.

SGK YAPILANDIRMA VERİLERİ

SSK/SGK PRİM AF/YAPILANDIRMALARI VE DURDURULAN 4/B SİGORTALIK VERİLERİ

Tablo 4

Yıl	Kanun	Kapsam	Başvuru Sayısı	Tutar (Milyon TL)					Oran (%)		Veri Kaynağı
				YÖ Borç -A-	YS Borç -B-	T. Vazgeçilen C (A-B)	Tahsil Edilen -D-	Tahsil Edilemeyen E (B-D)	Tahsilden Vazgeçilen (C/A)	Tahsil Oranı (D/B)	
2008	5763sK	Genel	1.245.106	16.400	9.300	7.100	7.400	1.900	43,29%	79,57%	SR: 2014, s.8,9
2009											
2010											
2011	6111sK	Genel	1.921.023	23.000	18.500	4.500	10.500	8.000	19,57%	56,76%	SR: 2014, s.8,9
2012											
2013											
2014	6552sK	Genel*		39.282	16.392	22.890			58,27%		SR: 2014, s.8,9
2015	6645sK 5510sK	4/b Bağ-Kur Durdurma**	2.791.548			45.000		0			SR: 2015, s.48
2016	6736sK	Genel***	1.637.438	43.769	42.325	1.444	6.081	36.244	3,30%	27,00%	SR: 2017, s.3
2017	6824sK	GSS	6.411.282			8.549					SR: 2017, s.4
	7020sK	Genel***	468.051	7.649	7.781	-132	809	6.972	0,00%	25,00%	SR: 2017, s.5
2018	7143sK	Genel***								20,00%	
2019											
2020	7256sK										
2021	7326sK										
2022											
2023	7440sK										SR: 2022, s.19
		Genel	1.317.905						24,89%	41,67%	
		Durdurma	2.791.548								
		GSS	6.411.282								

YÖ: Yapılandırma Öncesi; YS: Yapılandırma Sonrası

SR: Sayıştay Denetim Raporu

* 6552 sK taslak metninde yer verilen öngörülü verilere dayanılarak yapılandırılan (gerçekleşme) tutar üzerinden yazar tarafından hesaplanmıştır.

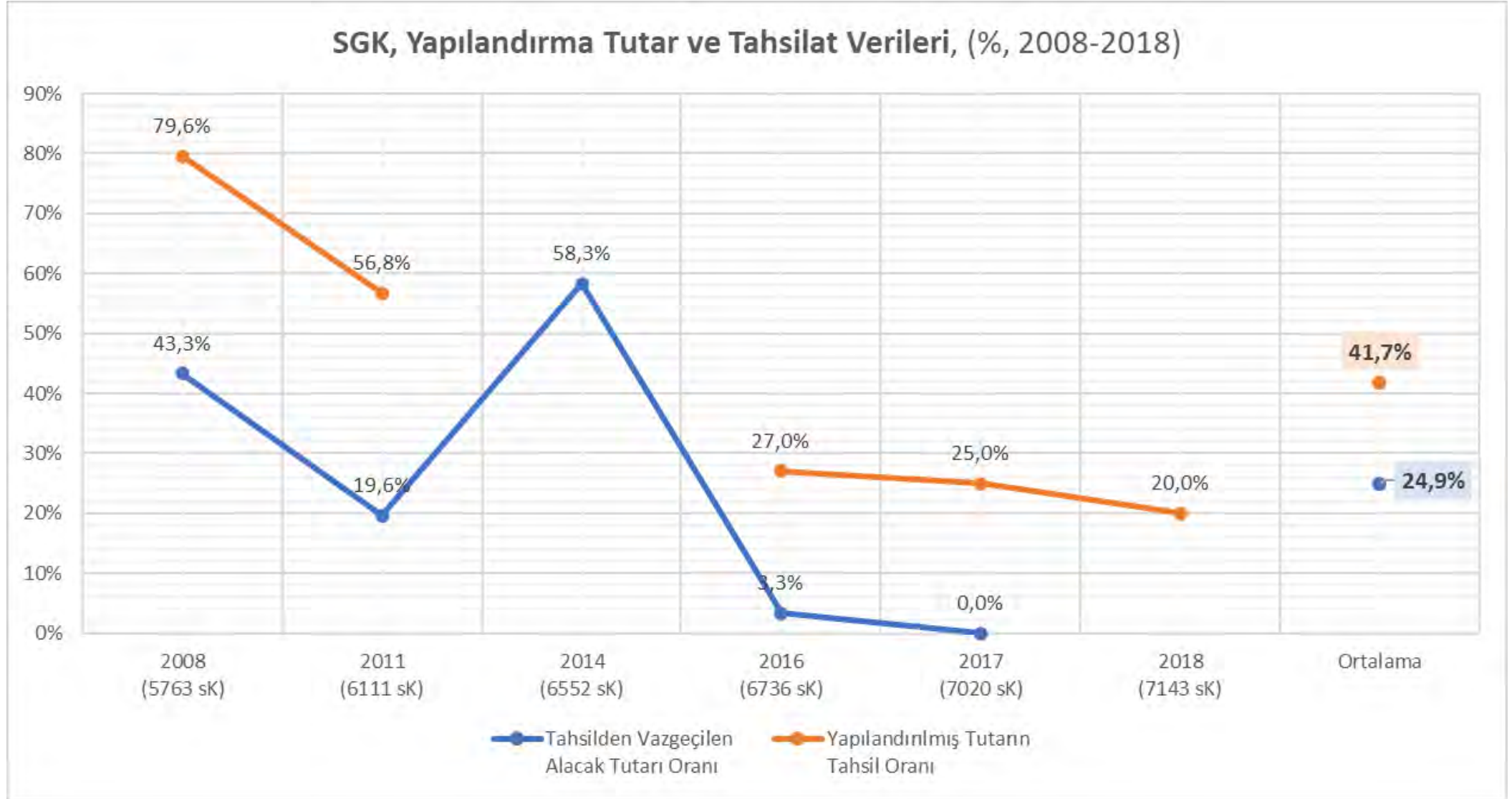
** 2015 yılı sonu itibariyle 5510 sK'un Geçici 17 ve 63 üncü maddeleri kapsamında durdurulan 4/b hizmet sürelerine ilişkindir.

*** 2015-2017 yıllarına ilişkin oranlar, Sayıştay'ın 2017 yılı SGK Denetim Raporundaki (SR, 2017: 3-5) verilerinden yararlanılarak Yazar tarafından hesaplanmıştır. Ancak SR'nun düzenlendiği tarih itibariyle ilgili yıllara ilişkin yapılandırma ödemeleri [yapılandırma tahsilatlarının (2 ayda 1 taksit ödeme) 36 aya kadar uzama hali nedeniyle] devam ettiğinden; ilgili yıllara ilişkin tahsil oranları (2016 (6736sK) için yaklaşık 12, 2017 (7020sK) yılı için ise yaklaşık 15 puan) tahmini olarak arttırılmış ve Tablo'ya bu şekilliyle yansıtılmıştır.

İlgili yıllara ait tahsilat oranları, Tuncer (Tuncer, 2020) ve Atanır (Atanır, 2023: 334) verileriyle görelî (ilgili tarihlerde yapılandırma devam ettiğinden Tablo'ya yansıtılmış tahmini artışlı halinin dışlanmasıyla) uyumludur. Tuncer (Tuncer, 2020) ve Atanır'a (Atanır, 2023: 334) göre 2020 yılı itibariyle 6736sK tahsilat oranı %24; 7020sK tahsilat oranı %22,45 ve 7143sK tahsilat oranı ise %16 şeklinde gerçekleşmiştir.

Kaynak: Sayıştay, SGK Denetim Raporları (2012-2024); Tuncer, 2020; Atanır, 2023.

Grafik 3



4/b (Bağ-Kur), SİGORTALILIK DURDURMA DÜZENLEMELERİ

Tablo 5

SN	Yıl	Kanun	Uygulama Kodu	Öz	İlgili Yıl İtibariyle		
					Başvuru/ Faydalanan Sayısı	Toplam 4/b Sigortalı Sayısı	Oran
1	1987	3396sK	Ek-19	10 yıl ve üstü prim ödemeyenlerin hizmet ve borcun dondurulması uygulaması. (10 yıllık süre 2000 yılında 619 sKHK ile 3; 2003 ve 2006 yıllarında 4956 sK ve 5458 sK ile 5 yıl olarak uygulanmıştır)			
2	2008	5754sK	G-17	5 yıl ve üstü prim borcu olan 4/b sigortalılarının sigortalılık süresinin durdurulması ve borcun dondurulması.	976.078	3.236.872	30,15%
3	2015	6645sK	63	12 ay ve üstü prim borcu olan 4/b sigortalılarının sigortalılık süresinin durdurulması ve borcun dondurulması.	2.430.826*	2.938.034	82,74%
4	2018	7143 sK	76	4/b sigortalılarının ödenmemiş tüm sigortalılık sürelerinin durdurulması ve borcun dondurulması.		2.984.780	
5	2020	7256 sK	83	4/b sigortalılarının ödenmemiş tüm sigortalılık sürelerinin durdurulması ve borcun dondurulması.		2.845.310	
6	2021	7326 sK	84	4/b sigortalılarının ödenmemiş tüm sigortalılık sürelerinin durdurulması ve borcun dondurulması.		3.156.745	

*G-17 kapsamında 2008 yılı itibariyle sigortalılığı durdurulan 976.078 kişiden 360.722 kişi 2015 yılı sonu itibariyle ihya talebinde bulunduğu; bu sayının düşülmesiyle G17 kodu için 615.356 ve 63 kodu için faydalanan 1.815.470 sigortalı toplamıdır.

Kaynak: RG: SGK Veri Uygulaması; Savıstav Denetim Raporu; 2015; İlgili Kanunlar.

Durdurulan 4/b (Bağ-Kur) Süreleri

4/b sigortalılık durdurmaya ilişkin olarak Sayıştay Raporu (SR: 2015) doğrultusunda düzenlenen **Tablo 4 ve Tablo 5** verilerine göre

- **2015 yılı sonu** itibariyle **5510 sK'un Geçici 17 ve 63** üncü maddeleri kapsamında hizmet süreleri durdurulan kişi sayısı **2.791.548**'dir.
- Bunların durdurulan hizmet sürelerine ilişkin tahsilden vazgeçilen tutar ise **45 Milyar TL** seviyesinde gerçekleşmiştir.
- Bu tutar, yaklaşık olarak ilgili **yılın toplam prim gelirlerinin %29'u** ve **bütçe gelirlerinin ise %20**'sine tekabül etmektedir.
- Bu oranlar, son durdurmanın gerçekleştiği **2021** yılı için uygulandığında; ilgili yılın prim gelirlerinin **123 Milyar TL**'sına toplam gelirlerin ise **130 Milyar TL**'sına denk düşecektir.
- Aynı oranlar, **2024** ve **2025** yılı prim ve bütçe gelirlerine uygulandığında ise **800 Milyar TL** ilâ **1 Trilyon TL** seviyesine ulaşılacaktır. |

SGK İCRA TAHAKKUK VE TAHSİLATLARI

SGK, İCRA TAHAKKUK VE TAHSİLAT TUTARLARI İLE ORANLARININ GELİŞİMİ (2013 - 2024, Milyon TL)

Yıl	İcra Takibine Alınmış Toplam Tutar	İlgili Yılda İcraya İntikal Ettirilen Alacak Tutarı (B)	İlgili Yılda İcra Yoluyla Tahsil Edilen Tutar (C)	ORAN (%)		Veri Kaynağı
				Yıllık (İntikal/Tahsilat) (D)	Toplam İcra Takibi/Tahsilat (E)	
				[C/B]	[C/A]	
2013		9.402	4.234	45,04%		SR: 2017, s.25
2014		5.328	3.505	65,78%		SR: 2017, s.25
*2015	39.483	7.217	4.477	62,04%	11,34%	SR: 2015, s.14 SR: 2017, s.26
*2016	45.160	10.141	4.523	44,61%	10,02%	SR: 2016, s.6 SR: 2022, s.44
*2017	40.361	2.279	3.853	169,05%	9,55%	SR: 2017, s.14 SR: 2022, s.44
2018		6.110	3.794	62,10%		SR: 2022, s.44
2019		43.239	5.289	12,23%		SR: 2022, s.44
2020		9.580	4.685	48,91%		SR: 2022, s.44
2021		2.720	10.660	391,85%		SR: 2022, s.44
*2022	359.983	38.345	10.289	26,83%	2,86%	SR: 2022, s.19, 44
**2023	403.929	54.235	22.805	42,05%	5,65%	SR: 2023, s.33
**2024	550.813	169.689	53.829	6,00%	9,77%	SR: 2024, s.40
Toplam		358.285	131.944	976,48%	49,18%	
		353.285	117.431	415,58%	39,63%	
Ortalama	Tüm	Toplamların Ortalaması		36,83%		
		Yıllık Oranların Ortalaması		81,37%	8,20%	
	YG Ayrıştırılmış**	Toplamların Ortalaması		33,24%		
		Yıllık Oranların Ortalaması		41,56%	7,93%	

* İlgili yılların Kasım/Aralık dönemleri itibarıyla icra takibinde bulunan tutarlardır.

** Önceki yılın toplam tutarından önceki yılın tahsilatının çıkartılması sonrası ilgili yılda icraya intikal edilen tutarın eklenmesiyle bulunmuştur.

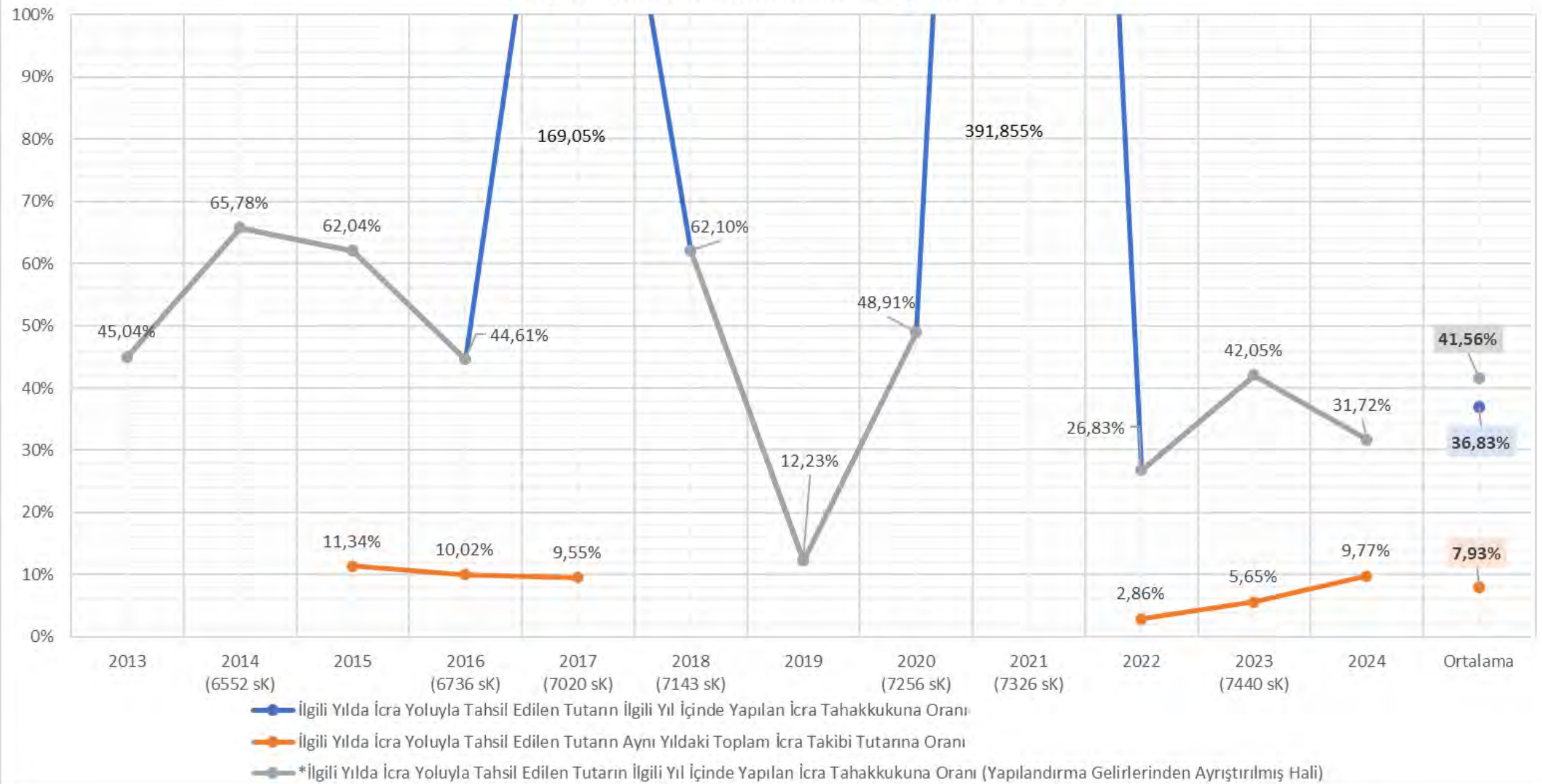
*** Yüksek Yapılandırma Gelirlerinin olduğu 2017 ve 2021 yıllarından ayrıştırılmış hali.

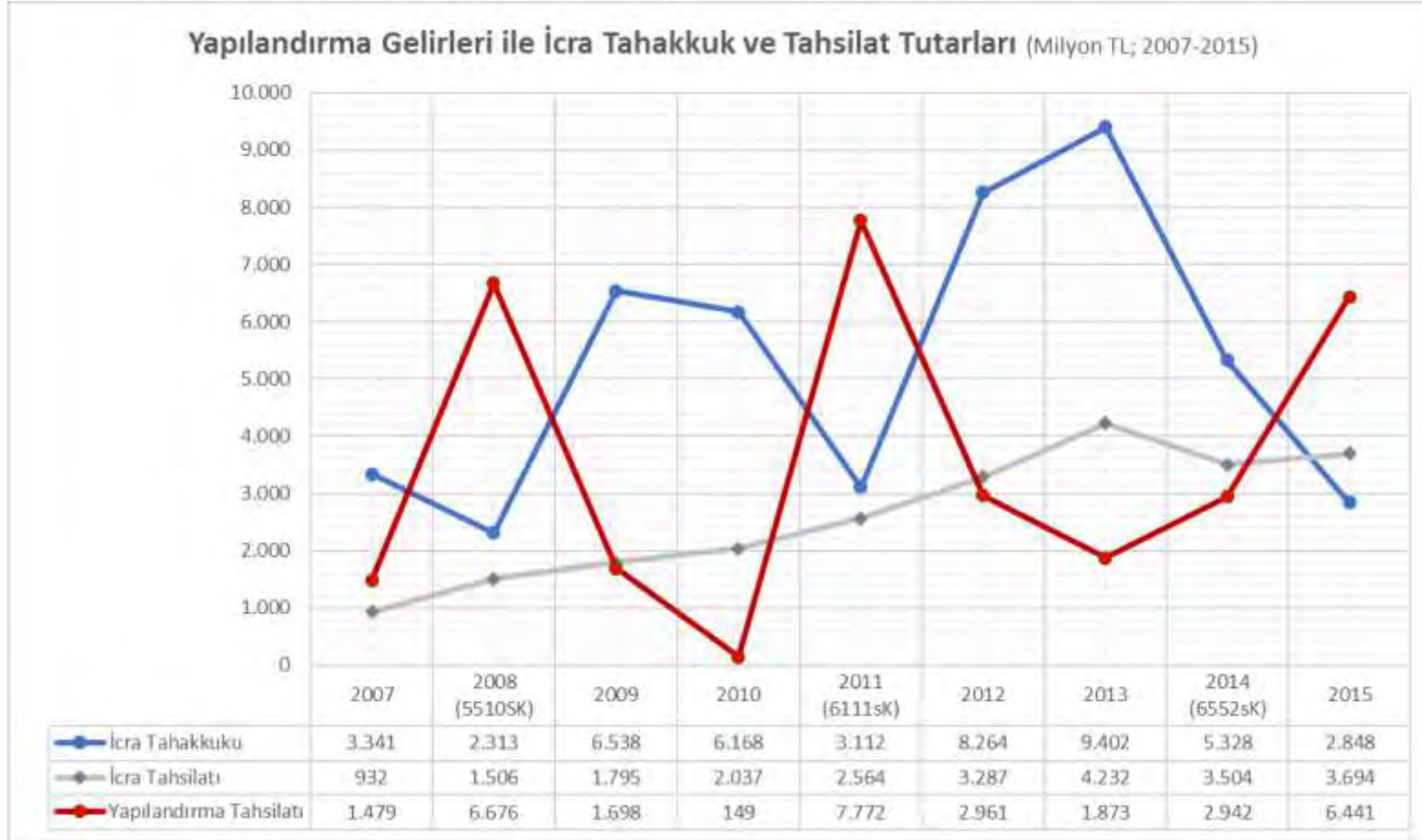
Kaynak: Sayıştay, SGK Denetim Raporları (2012-2024); Demirbilek, 2024.

Tablo 6

Grafik 4

SGK, İcra Tahsilat Oranlarının Gelişimi (2013-2024)





Kurum İcra Tahsilatının Gelişimi

Tablo 6 ile Grafik 4 ve Grafik 5 verilerine göre ilgili yıl içindeki icra tahsilat oranınının aynı yıl içinde yapılan icra tahakkukuna oranı ortalama %30-40 seviyesi aralığında gerçekleşmesine rağmen özellikle yapılandırmaların olduğu kimi dönemlerde bu oranlarda ciddi yükselişler yaşanmıştır.

Ancak söz konusu yükselişler yanıltıcıdır.

Birincisi; bu yıllardaki yüksek oranlar Kurumun **icra takip ve tahsilat kabiliyetinin gelişmesinden kaynaklanmadığıdır.**

İkincisi ve daha da önemlisi ise ilgili yıllardaki söz konusu yükselişlerin tahsilat artışından ziyade **tahakkuk azalışından kaynaklı** olduğudur.

Bu hal, yapılandırma dönemlerinde **icra takibinin azaldığını**, hatta kimi dönemlerde **durduğunu** göstermektedir. Böylece yapılandırmalar, olağan icra takip ve tahsilatlarını olumsuz yönde etkilemekte, bu da **kamu gücünü ve otoritesine yönelik olumsuz algıların yaratılmasına** ve kalıcı hale gelmesine sebebiyet vermektedir.

Yapılandırmaların Kurum Mali Yapısına Etkisi

İcra Tahsilatı - Yapılandırma Tahsilatı Mukayesesi

- Yapılandırma kapsamında, Kurum alacağının her **100** birim tutarının ortalama **%25'i terkin** edilmekte bakiye tutar yapılandırılmaktadır.
- Buna göre yapılandırılan tutar, her **100 birimin 75 birim tutar**ıdır.
- Yapılandırma kapsamındaki ortalama tahsilat oranı ise **%41,7** (%40-%50 arası)'dir.
- Bu, **75** birim tutardan sadece **30** ilâ **38** birim tutarın tahsil edildiğini gösterir. (Bu; yapılandırma öncesi tutar olan 100 birim tutarın **%30** ilâ **%38**'ine tekabül eder.)
- İcra tahsilatına ilişkin genel tahsilat oranının ortalama **%36,83** (yapılandırma gelirlerinden arındırılmış haline göre toplamların oranı **%33,24**, yıllık oranların ortalaması ise **%41,54**) olduğu dikkate alındığında;

Yapılandırmaların, **istisnai** bir-iki uygulama (2011-6111sK ve 2021-7326sK) ve **kısa süreli nakit akışı dışında** Kurumun mali yapısına pozitif herhangi bir katkısının olmadığını; hatta yapılandırma dönemlerinde **icra takiplerinin askıya alınması sonucu negatif** etkisinin olduğunu belirginleştirmektedir.

Tevkif Yönteminin Yarattığı Sorunsal Alan

Tablo 7

*Sosyal Güvenlik primlerinin bir kısmı **işçi/çalışan (%39)**, diğer kısmının büyük oranı ise **(%58,4) işveren** hissesinden oluşmaktadır.

*Merkezi Yönetim Bütçesinin belirli oranı gelir vergisinden oluşmaktadır.

Toplam gelir vergisinin %91'i tevkifat yöntemiyle tahsil edilmektedir.

* **Ücretler üzerinden alınan ve tevkifat yöntemiyle tahsil edilen gelir vergisinin toplam gelir vergisi içindeki payı ise %55** seviyesinde gerçekleşmektedir.

2024 YILI MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇE GELİRLERİ			ÜCRETLİ ÇALIŞAN PAYI		
GELİR TÜRLERİ	Tutar (Milyon TL)	Oran*	Tutar	Oran	
Merkezi Yönetim Gelirleri	9.479.541		Kamu görevlileri dahil	7,0%	
Genel Bütçe Gelirleri	8.353.030		ücretli çalışanlardan	7,9%	
I-Vergi Gelirleri	8.335.576		alınan gelir vergisi	7,9%	
1. Gelir ve Kazanç Üzerinden Alınan Vergiler	2.520.922	*Toplam gelir vergisi tevkifatının (1,1 trilyon) toplam gelir vergisine (1,2 trilyon) oranı (91,20%)	tutarının (660.124 Milyon TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	26,2%	
a) Gelir Vergisi	1.206.409		660.124	60,0%	
Beyana Dayanan Gelir Vergisi	85.982				
Basit Usulde Gelir Vergisi	20				
Gelir Vergisi Tevkifatı	1.100.206				
Gelir Geçici Vergisi	20.201				
b) Kurumlar Vergisi	1.314.513				
Diğer Gelirler	5.814.654				
2024 YILI SGK BÜTÇE GELİRLERİ			Kamu görevlileri dahil		
GELİR TÜRLERİ	Tutar (Milyon TL)		Oran**	ücretli çalışanlardan	
Bütçe Gelirleri	3.800.000	** ilgili prim gelirinin, toplam prim gelirine oranı	alınan sosyal güvelik primi tutarının (870.480 Milyon TL) ilgili bütçe gelirlerine oranları	22,9%	
Sosyal Güvenlik Gelirleri	3.050.000		670.800	39,0%	
Toplam Prim Gelirleri (MYÖ+GSS+KMH)	2.450.000	70,20%			
Hizmet Akdine Dayalı (işçiler)	1.720.000	3,10%			
Bağımsız Çalışanlar	76.000	20,90%			
Kamu Görevlileri	512.000	5,80%	199.680		
Diğer Prim Gelirleri	142.000				

Kaynak: Demirbilek, 2024: 1725.

Ücretler üzerinden alınan gelir vergisi ile sigorta primlerine ilişkin mevcut **tevkif yöntemi**; işçi/çalışan tarafından zamanında ödenen gelir ve sigorta primlerinin **ilgili kamu idaresine zamanında ve usulünce ödenmemesine** yol açmaktadır.

Kamuya ödenen/ödenmeyen tüm vergi ve primlerin **işverene ait olduğu yanılması** doğuran bu durum, çalışanca zamanında ödenmiş kamu alacağı üzerinden işverene indirim ve terkin uygulanması ile sonuçlanmaktadır.

Sosyal güvenlik alacaklarına ilişkin af ya da yapılandırma uygulamalarının;

1- İstisnai bir-iki uygulama (2011-6111sK ve 2021-7326sK),

2- Kısa süreli nakit akışı

dışında herhangi bir pozitif katsısının olmadığı,

-- Hatta yapılandırma dönemlerinde **icra**

takiplerinin askıya alınması sonucu negatif

etkisinin olduğu,

Sigorta primleri özelinde, daha fazla çalışmanın (özellikle ampirik çalışma olmak üzere düzenleme bazlı değerlendirmeleri içeren) yapılması gerekmektedir birlikte, gerek **Kurumsal mali yapı ve bütçe verileri gerekse benzer kamu alacaklarına yönelik yapılan çalışmalar göstermektedir ki: sık aralıklarla düzenlenen af ya da yapılandırma uygulamalarının;**

*** Prim ödemekle yükümlü işveren ve sigortalıların yükümlülüklerini yerine getirmedeki davranışlarını olumlu yönde değiştirdiğine dair herhangi bir tespitin bulunmadığı.**

*** Gerekli koşulların oluşması halinde yapılması gereken düzenlemeleri de olumsuz etkileyebildiği,**

*** Tevkif yöntemiyle tahsil edilen vergi alacakları gibi sosyal güvenlik alacaklarına yönelik af ya da yapılandırma uygulamalarının, belirli koşullar haricinde gerçekleştirilmemesi gerektiği,**

Bu itibarla, genelde kamu alacaklarına, özelde ise sosyal güvenlik alacaklarına yönelik af ya da yapılandırma uygulamalarına;

1- Ekonomik kriz ya da durgunluk,

2- Covid-19 gibi salgın hastalık ve sair sosyal ve siyasal olağan dışı haller,

3- Önemli değişim ve dönüşüm (reform)

dönemleri

harici başvurulmaması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Yapılan inceleme ve tespitlere göre **olumsuz etkilerin ortaya çıkmasında belirleyici olanın**; af ya da yapılandırma uygulamalarına yönelik müessesenin varlığından ziyade, bu tür uygulamaların **sık aralıklarla yapılmış** olmasıdır.

Bu durumun bertaraf etmek için

1- Kamu alacaklarına yönelik af ve/veya yapılandırmaların **belirli aralıklarla çıkarılmayacağına dair üst norm** oluşturulabilir.

2- Benzer şekilde tevkif yöntemiyle tahsil edilen vergi alacakları ile sigorta prim alacakları **çalışan hissesini de barındırdığından**, bu tür kamu alacaklarına yönelik af ve/veya yapılandırma yapılamayacağına ya da yapılsa bile bunun **anayasa değişikliği gibi salt çoğunluk yerine nitelikli çoğunlukla yapılacağına dair üst norm** düzenlemesi yapılabilir.

Teşekkürler...

Dr. İbrahim DEMİRBİLEK
SGK Merkez Müdürü
idemirbileksgk@gmail.com

- Atanır, H. (2023). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve İstihdamın Gelişim Eksenini". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 14(100. Yıl Özel Sayı), 319-341.
- Baer, K. and Borgne, E. L. (2008). Tax Amnesties: Theory, Trends, and Some Alternatives. Washington, D.C. : International Monetary Fund.
- CB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Yıllar Bazında Genel Devlet İstatistikleri, Genel Devlet Toplam Gelir ve Harcamaları, <https://www.sbb.gov.tr/yillar-bazinda-genel-devlet-istatistikleri/>, (24.01.2006).
- Çoban, S. (2024). "Türkiye'de Vergi Afları Üzerine Ampirik Bir İnceleme". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü. Sakarya.
- Demirbilek, İ. (2024). "Ücretlerin bankalar aracılığıyla brüt tutar üzerinden ödenmesine yönelik değerlendirmeler ve bir senaryo önerisi". Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14(ÇEEİ Özel Sayı), 1743-1767. <http://doi.org/10.48146/odusbadiad.1514350>.
- Doğan, Z. ve R. Besen. (2008). "Vergi Aflarının Nedenleri ve Mükellefler Üzerindeki Etkileri". Ankara SMMMO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, muvu/2008-1, 23-39.
- Doğanalp, N. ve E. Kartal. (2019). "Vergi aflarının ekonomik etkileri: Türkiye örneği (2010-2017)". Journal of Social and Humanities Sciences Research, 6(48), 4627-4632.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani-2007-2013.pdf, (02.01.2026).
- Edizdoğan, N. ve E. Gümüş. (2013). "Vergi Afları ve Türkiye'de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi". Maliye Dergisi, 164, 99-119.
- IMF. (2008). "Definition and Reasons for Amnesties", <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781589067363/ch002.xml#fn3>, (13.01.2026).
- Kaya, A. (2014). "Vergi Aflarının Vergi Gelirlerine Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Bir Analiz". Maliye Dergisi, 167, 184-199.
- Karaer, M. (2020). "Türkiye'de Vergi Aflarının Vergi Uyumu ve Adaletine Etkileri Üzerine Bir Araştırma". Journal of Social and Humanities Sciences Research, 7(62), 3628-3634.
- Kargı, V. ve C. Yüksel. (2010). "Türkiye'de Vergi Aflarının Vergi Adaleti ve Mükellefler Üzerine Etkileri". İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 54. Seri, 22-44.
- Keleş, S. S. (2019). "Vergi Aflarının Vergi Uyumu Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Örneği". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Koç, Ö. E. (2019). "Mükelleflerin Vergi Aflarına Bakışı: Çorum İli Üzerine Bir Araştırma". Maliye Araştırmaları Dergisi, 5(2), 159-174.
- Kolsuz, G. ve A. E. Yeldan. (2014). "1980 Sonrası Türkiye Ekonomisinde Büyümenin Kaynaklarının Ayrıştırılması", Çalışma ve Toplum, 40(2014/1), 49-66.
- Kurt, S. (2023). "Vergi Aflarının Mükellefler Üzerindeki Etkileri". Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(1), 1-8.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf, (02.01.2026).
- Orta Vadeli Program (2014-2016). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta-Vadeli-Program_2014-2016.pdf, (02.01.2026).
- Ovaz, F. (2019). "Türk Vergi Hukukunda Vergi Affı ve 6736 Sayılı Kanunun Mali Yönden Değerlendirilmesi". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Özkan, E. ve F. Karadeniz. (2020). "Gelir Vergisi Mükelleflerinin Vergi Afları Karşısında Tutum ve Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Saha Araştırması: Tekirdağ İli Örneği". Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 9817), 15-23.
- Püren, S. (2024). "A Qualitative Study on the Tax Amnesty Perception of Income Taxpayers: The Case of Türkiye". International Journal of Public Finance. 9(2), 269-292. RG. <https://www.resmigazete.gov.tr/>, (02.01.2026).
- Savaşan, F. (2006). "Vergi Aflarına Mükellef Tepkisi: Türkiye'de Vergi Aflarından Kimler Faydalanan?". Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(2), 149-171.
- Sayıştay. Sosyal Güvenlik Kurumu Denetim Raporları: Faaliyet 2012-2024, <https://www.sayistay.gov.tr/reports/category/29-sosyal-guvenlik-kurumlari>, (16.01.2026).
- SGK. Faaliyet Raporları (2012-2024). <https://www.sgk.gov.tr/Politikalar/Kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/>, (16.01.2026).
- SGK. Performans Programları (2013-2024). <https://www.sgk.gov.tr/Politikalar/Kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/>, (16.01.2026).
- SGK. Stratejik Planları (2010-2028). <https://www.sgk.gov.tr/Politikalar/Kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/>, (16.01.2026).
- SGK. Veri uygulaması. <https://veri.sgk.gov.tr/>, (02.01.2026).
- TÜİK, Veri Portalı, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Ulastirma-ve-Haberlesme-112>, (24.01.2006).
- Tuncer, G. (2020). "Son yapılandırmada yıllık tahsilat oranı yüzde 8'de kalmıştı... 10 yılda altıncı kez uygulanan borç yapılandırması hakkında 10 soru 10 cevap". Independent Türkçe Gazetesi (27 Ekim).
- Ünal, S. (2018). "Türkiye'de Vergi Aflarının Kayıtdışı Ekonomiye Etkisi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Yelman, E. (2017). "Türkiye'de Çıkarılan Vergi Aflarının Nedenleri ve 6736 Sayılı Kanunun Mali Yönden İncelenmesi". Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7(15), 67-84.
- Yılmaz, S. (2018). "Türkiye'de Vergi Affı Uygulamaları ve Kuşaklar Açısından Mükelleflerin Vergi Affından Etkilenmeleri Konusunda Nicel Bir Araştırma". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- YSK. Seçim Arşivi. <https://www.ysk.gov.tr/tr/milletvekili-genel-secim-arsivi/2644>, (02.01.2026).
- Yurdakul, A. (2013). "Vergi Ahlakı ve Vergi Ahlakını Belirleyen Faktörlerin Analizi: Bursa İli Örneği", Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.

- 3165 sayılı "... 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ... Dair Kanun", RG; 22 Mart 1985, 18702.
- 3253 sayılı "... 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ... Hakkında Kanun", RG; 14 Ocak 1986, 18988.
- 3396 sayılı "1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine, ... Dair Kanun", RG; 30 Haziran 1987, 19503.
- 3780 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun", RG; 6 Mart 1992, 21163.
- 3786 sayılı "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun", RG; 14 Mart 1992, 21171.
- 3917 sayılı "506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, ... Değişiklik ... Kanun", RG; 8 Aralık 1993, 21782.
- 4247 sayılı "... 506 ... 1479 ... ile 2926 S. ... K. ...Göre Tahakkuk Eden Prim ve Diğer Alacakların Tahsilatının Hızlandırılması Hakkında Kanun", RG; 16 Mayıs 1997, 22991.
- 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu", RG, 8 Eylül 1999, 23810.
- 4956 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ... Kanununun ... Bu Kanunlara Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun", RG; 2 Ağustos 2003, 25187.
- 4958 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu", RG; 6 Ağustos 2003, 25191.
- 5335 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 27 Nisan 2005, 25798.
- 5458 sayılı "Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 4 Mart 2006, 26098.
- 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", RG, 16 Haziran 2006, 26200.
- 5754 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 8 Mayıs 2008, 26870.
- 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG; 26 Mayıs 2008, 26887.
- 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG; 25 Şubat 2011, 27857(M).
- 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun", RG; 11 Eylül 2014, 29116(M).
- 6645 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 23 Nisan 2015, 29335.
- 6736 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun", RG; 19 Ağustos 2016, 29806.
- 6824 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 8 Mart 2017, 30001.
- 7020 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda ve Bir Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 27 Mayıs 2017, 30078.
- 7143 sayılı "Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun", RG; 18 Mayıs 2018, 30425.
- 7256 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", RG; 17 Kasım 2020, 31307.
- 7326 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun", RG; 9 Haziran 2021, 31506.
- 7440 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", RG; 12 Mart 2023, 32130.
- 252 sayılı KHK "1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun ... Dair Kanun Hükmünde Kararname", RG; 21 Kasım 1985, 18935.
- 278 sayılı KHK "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar ... Değiştirilmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname", RG; 8 Mayıs 1987, 19454.
- 277 sayılı KHK "506 Sayılı ... Kanununa ... Madde Eklenmesine Dair ... Kararname", RG; 22 Mayıs 1987, 19467.
- Tabliğ, "Bağ-Kur Sigortalılarının Gecikme Zammı ve Faiz Borçlarının Affı ile İlgili Uygulama Tebliği", RG; 18 Mart 1992, 21175.
- Genelge, "Kurum Alacaklarının Taksitlendirilmesi Hakkında Genelge", 30 Nisan 2001, 16-244 EK.